



**PELASTUSOPISTO**



# **OSAAMISEN KEHITTÄMINEN ETELÄ- POHJANMAAN PELASTUSLAITOKSELLA**

Turo Kalliomaa

Mika Nyysölä

3.2.2020

## TIIVISTELMÄ

Tekijä(t) Turo Kalliomaa ja Mika Nyyssölä	Tutkinto Pelastusalan päällystötutkinto (AMK)
Julkaisun nimi Osaamisen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella	Julkisuus Julkinen
Sivumäärä 69+4	Päiväys 3.2.2020
Opinnäytetyön ohjaaja(t) vanhempi opettaja Kari Kinnunen vanhempi opettaja Timo Suominen	Toimeksiantaja Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen henkilökunnalta, kuinka miehistön osaamisen arvioinnin tarpeellisuus nähtiin sekä mitä osaamisen arviointi pitäisi sisältää ja kuinka se pitäisi toteuttaa. Aikaisempaa tutkimustietoa miehistön osaamisen arvioinnista ei ollut käytettävissä. Viitekehyksessä käsiteltiin osaamista, osaamisen kehittämistä ja osaamisen kehittämiseen liittyviä haasteita. Perusteita osaamiselle käsiteltiin omassa kappaleessa.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen koko päätoimiselle henkilökunnalle. Webropol-kysymykset lähetettiin 115 viranhaltijalle sähköpostilla maaliskuussa 2019. Kyselyyn vastasi yhteensä 64 miehistö-, alipäällystö- ja päällystöviranhaltijaa.</p> <p>Lopputuloksena syntyi Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen osalta selvä kuva miehistön osaamisen arvioinnin tarpeellisuudesta, sen sisällöstä ja toteuttamistavasta. Työn tilaajalle opinnäytetyön tulokset ovat sovellettavissa suoraan työelämään jatkotoiminpiteitä varten.</p>	
<p><b>Avainsanat</b> osaamisen arviointi, miehistö, osaaminen, Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos</p>	

## ABSTRACT

Author Turo Kalliomaa and Mika Nyysölä	Degree Programme Fire Officer's Degree (UAS)
Title Developing Competence at the Rescue Department of Southern Ostrobothnia	Confidentiality Public
Pages 69+4	Date 3.2.2020
Academic supervisor Senior Instructor Kari Kinnunen Senior Instructor Timo Suominen	Client Organisation/Partner Rescue Department of Southern Ostrobothnia
<p>Abstract</p> <p>The aim of this study was to investigate how significant the staff of the Rescue Department of Southern Ostrobothnia considered the competence assistance of crew, what should be included in the competence assessment, and how the assessment should be implemented. There was no previous research knowledge available on the assessment of competence among staff. The frame of reference of this study dealt with competence, competence development, and related challenges. The grounds for competence were discussed in a separate section.</p> <p>The study was implemented as a questionnaire survey carried out among the entire full-time staff of the Rescue Department of Southern Ostrobothnia. Questionnaires prepared on the Webropol platform were sent to 115 employees by email in March 2019. In total, 64 members of staff employed as rescue crew members, sub-officers and fire officers filled out the survey.</p> <p>This study resulted in forming a clear view of the needs for competence assessment, the content of the assessment and its implementation at the Rescue Department of Southern Ostrobothnia. The client organization can directly apply the results of this study in its practice and use them as the basis of further measures.</p>	
<p>Keywords</p> <p>competence assessment, crew, competence, Rescue Department of Southern Ostrobothnia</p>	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
2.1 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos -liikelaitos	10
2.2 Organisaatio	11
2.3 Toiminta-ajatus ja strategia	12
3 PELASTUSTOIMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ	13
3.1 Ammatillinen koulutus Pelastusopistolla	14
3.1.1 Pelastajatutkinnon tavoitteet	16
3.1.2 Pelastajatutkinnon opetussisältö ja opiskelu	16
3.2 Sopimushenkilöstön koulutus	18
3.2.1 Sopimushenkilöstön koulutuksen tavoitteet	19
3.2.2 Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän opetussisältö ja opetus	19
4 OSAAMINEN	24
4.1 Mitä osaaminen on ja mistä se koostuu?	24
4.2 Yksilön osaaminen	24
4.2.1 Osaamisen jäävuorimalli	26
4.2.2 Hiljainen tieto	27
4.3 Motorinen oppiminen	28
4.4 Yhteinen osaaminen	30
4.5 Osaamisen kehittäminen	31
4.6 Osaamisen johtamisen haasteet	33
4.7 Muutosvastarinta	37
5 OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PERUSTA	40
6 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	44
6.1 Tutkimuksen tavoitteet	45
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja menetelmät	45
7 TUTKIMUSTULOKSET	46

7.1 Tutkimuksen vastausmäärät	46
7.2 Tutkimuksen tulokset	46
7.2.1 Kuinka kauan olet työskennellyt pelastusalalla?	46
7.2.2 Missä tehtävässä työskentelet nykyisin?	47
7.2.3 Onko mielestäsi osaamisen arviointia tarpeellista suorittaa miehistötehtäviä tekevien osalta?	48
7.2.4 Kuinka usein mielestäsi miehistöä koskevaa osaamisen arviointia tulisi tehdä?	50
7.2.5 Millä tavalla osaamisen arviointi tulisi suorittaa?	52
7.2.6 Mitä asioita osaamisen arvioinnissa tulisi arvioida?	54
7.2.7 Onko miehistölle annettava koulutus määrällisesti riittävää osaamisen ylläpitämiseksi?	57
7.2.8 Onko miehistölle annettava koulutus laadullisesti riittävää osaamisen ylläpitämiseksi?	58
7.2.9 Miten harjoittelu ja uusien asioiden opettelu onnistuu työvuorossa?	58
8 POHDINTA	61
8.1 Tulosten pohdinta	62
8.2 Tutkimuksen hyödynnettävyyden arviointi	63
8.3 Ehdotus jatkotoimenpiteistä	64
8.4 Oma oppiminen	64
LÄHTEET	66
LIITTEET	69

## 1 JOHDANTO

Työntekijöiden osaaminen ja osaamisen kehittäminen ovat osa-alueita, jotka löytyvät jokaisen organisaation strategista, visioista, ja nämä ovat suosittuja puheenaiheita henkilöstöjuhlissa. Osaava henkilöstö mainitaan myös useimmissa pelastustoimen asiakirjoissa, alueellisten pelastuslaitosten palvelutasopäätöksistä aina koko pelastusalaan koskevaan strategiaan saakka. Mutta kuinka osaaminen on alallamme todennettu tai tulevaisuudessa todennetaan? Osaaminen on organisaatioiden elinehto. Parhaiten menestyvät ne, joilla on korkein osaamisen taso. Tulevaisuus tuo mukanaan uusia haasteita, joihin pelastustoimen on pystyttävä vastaamaan. Tällä opinnäytetyöllä pyrimme omalta osaltamme osallistumaan tähän keskusteluun ja kehittämään Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toimintaa.

Opinnäytetyön aihe oli pyörinyt keskusteluissamme jo aikaisemmin, mutta varsinaisesti aiheen nosti esiin oman työnantajamme, Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. Pelastuslaitos on ollut aikaisemmin pilottipelastuslaitoksena, kun päällystölle on rakennettu valtakunnallista osaamiskartoitusta. Kuten edellisessä kappaleessa kuvasimme, osaaminen ja osaava henkilöstö on aina ajankohtainen aihe. Myös päällystön osaamiskartoituksen valmistuttua aihe tuli ajankohtaiseksi. Tämä opinnäytetyö on rajattu koskemaan vain Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitosta. Lisäksi työ on rajattu koskemaan vain tutkimusosiota, varsinainen osaamisen arviointimenetelmän rakentamista ei tässä työssä käsitellä. Opinnäytetyö on toteutukseltaan tutkimusluonteinen ja työelämälähtöinen.

Opinnäytetyössä selvitämme Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen päätoimisen henkilöstön mielipidettä miehistöä osaamisen arviointiin käynnistämiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä mieltä Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen päätoiminen henkilöstö on miehistön osaamisen arvioinnin tarpeellisuudesta ja painopistealueista sekä miten arviointi heidän mielestään tulisi toteuttaa. Opinnäytetyössä tutkitaan pelastuslaitoksen eri ammattiryhmien eroja asian osalta vastauksien perusteella. Tutkimuksen lisäksi tavoitteena oli tuottaa työn tilaajalle käyttökelpoista materiaalia oman toiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyö palvelee työn tilaajaa, joka saa työn kautta tarvitsemansa tiedon. Työssä on esitetty myös jatkotoimenpiteet.

Opinnäytetyön 2. luvussa kuvataan Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toimintaympäristö kokonaisuudessaan. Toimintaympäristön kuvaus on tärkeää, koska jokainen Suomen alueellisista pelastuslaitoksista on erilainen ja omanlaisensa. 3. luvussa käsitellään pelastustoimen koulutusjärjestelmä ammattikoulutuksen ja sopimushenkilöstön osalta. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään osaamista ja osaamisen kehittämistä eri kulmista, kuten mistä osaaminen muodostuu, mitä on yksilön tai yhteinen osaaminen, mitä on hiljainen tieto, minkälaisia haasteita osaamisen kehittämiseksi on olemassa ja miten motorinen oppiminen tapahtuu. Lisäksi opinnäytetyössä selvitetään lakitaustaa ja muita perusteita osaamisen kehittämiseksi. Luvussa 6 kerromme tutkimuksen toteuttamistavasta ja tavoitteista. Luvussa 7 puretaan tutkimustulokset yksi kerrallaan. Pohdintaosiossa esitetään jatkotoimenpiteet työn tilaajalle. Liitteenä ovat tutkimuksen kysymykset.

## 2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos perustettiin 1.1.2004. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toiminta-alue koostuu 17 kunnasta tai kaupungista. Alueen pinta-ala on 13998 km<sup>2</sup> ja asukasluku vuoden 2019 maaliskuun lopussa oli 189 509, asukastiheys 14,4 asukasta/ km<sup>2</sup> (Etelä-Pohjanmaan liitto). Vuonna 2018 valmistuneen Etelä-Pohjanmaan alueellisen riskiarvion mukaan Etelä-Pohjanmaan riskit on kartoitettu ja kymmenen merkittävintä riksiä alueella ovat:

1. sähköjakeluhäiriöt (Möksy)
2. elintarvikehuollon häiriöt (Atria, Valio, Altia, Freeze-elintarvikehuolto)
3. suuri, laajasti yhteiskuntaan vaikuttava rakennuspallo kriittisen infrastruktuurin kohteessa (Etelä-Pohjanmaan keskussairaala)
4. vakava henkilökoukoon kohdennettu väkivallanteko (Yleisötapahutumat)
5. tietoliikenteen tai tietojärjestelmien käytettävyyden häiriintyminen alueella (Jouppilanvuori, Simpsiö)
6. myrskyt, vesistö- ja hulevesitulvat (P1 padot: Kyrkösjärvi, Kalajärvi, Pitkämä)
7. vakava raideliikenteen ja maantieliikenteen onnettomuus (Logistiikka maantie / rautatie)
8. vakava räjähdysonnettomuus vaarallisia aineita käsittelevässä teollisuuslaitoksessa (Nammo, Forcit, Ähtärin räjähdokeskus)
9. useampi yhtäaikainen laaja metsäpalo (Turvetuotantoalueet)
10. laaja tai pitkäkestoinen vedenjakeluhäiriö.

Pelastuslaitoksen alueella on 30 paloasemaa. Etelä-Pohjanmaan alueella on kaksi paloasemaa, jotka ovat miehitettynä ympäri vuorokauden (Lapua ja Seinäjoki). Alueella olevista paloasemista suurin osa on niin sanottuja päiväpaloasemia, jotka ovat miehitettyinä virka-aikana. Alueella on myös kolme paloasemaa, joiden toiminta perustuu vain sopimuspalokuntalaisten varaan, asemilla ei ole miehitystä.



Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos kuuluu Vaasan hätäkeskusalueeseen. Vaasan hätäkeskusalue kattaa seuraavat pelastustoimialueet: Etelä-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Keski-Suomi ja Pohjanmaa. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella on vuoden 2018 aikana ollut 4851 hälytystehtävää (Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos pelastustoiminnan vuositilastot 2018). Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos tuottaa kaikissa kunnissa ensivastepalvelua, mutta ei lainkaan ensihoitopalvelua.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toimintaa johtaa pelastusjohtaja. Lisäksi pelastuslaitoksella työskentelee virka- ja työsopimussuhteisia henkilöitä ja kaksi VPK:ta, jotka ovat tehneet sammutussopimuksen pelastuslaitoksen kanssa. Henkilöstö on alueellisen pelastustoimen tärkein voimavara. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella on yhteensä 123 viranhaltijaa. Etelä-Pohjanmaan viranhaltijamäärä on valtakunnan alhaisin suhteutettuna asukaslukuun. Sopimushenkilöstöä on noin 800. Pelastuslaitoksen operatiivinen valmius hoidetaan palvelutasopäätöksen 2017–2018 mukaisesti:

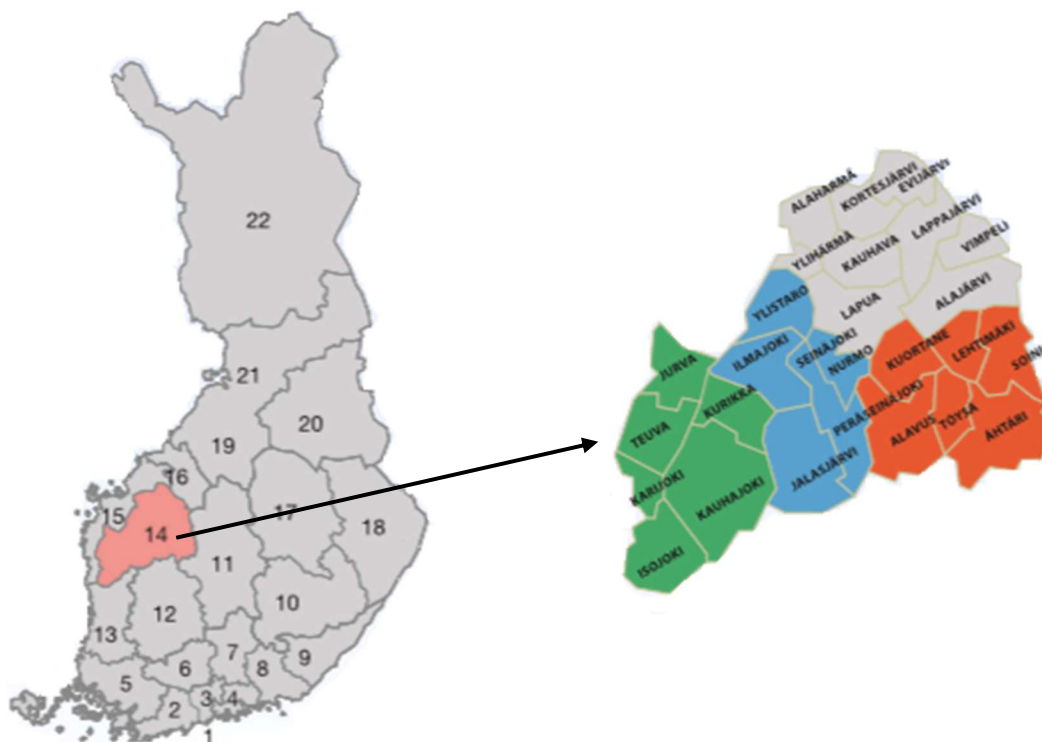
- Asemilla toimiva päällystö noudattaa yleistyöaikaa.
- I-riskialueen aseman työvuoro noudattaa poikkeusluvanvaraista vuorotyöaikaa.
- Korkeamman tason II-riskialueen aseman vakinainen miehistö noudattaa yleistyöaikaa/poikkeusluvanvaraista vuorotyöaikaa johtokunnan päättämällä tavalla. Lisäksi toimii vakinaista/ toimenpidepalkkaista henkilöstöä varallaolossa.
- Alemman tason II-riskialueen asemilla vakinainen miehistö noudattaa yleistyöaikaa ja virka-ajan ulkopuolella toimii 1+2 vakinaista/ toimenpidepalkkaista henkilöä varallaolossa.
- III-riskialueen asemilla vakinainen miehistö noudattaa yleistyöaikaa ja virka-ajan ulkopuolella toimii 1+1 vakinaista/ toimenpidepalkkaista henkilöä varallaolossa.

Varallaolojärjestelyissä noudatetaan johtokunnan hyväksymää johtamisohjetta.

## 2.1 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos -liikelaitos

Kunnallisena liikelaitoksena toimii Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos -liikelaitos, jonka tehtävänä on pelastustoimen ylläpito ja sen palvelujen tuottaminen, kuten pelastuslaissa ja pelastusasetuksessa, yhteistyösopimuksessa ja palvelutasopäätöksessä määrätään. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos järjestää ja tuottaa lainsäädännön sekä sopijakuntien siltä edellyttämät palvelut tehokkaasti, taloudellisesti ja tehtävän edellyttämällä laatutasolla. (Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos –liikelaitos, johtosääntö.)

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos – liikelaitos vastaa pelastustoimesta Alajärven, Alavuden, Evijärven, Ilmajoen, Isojoen, Kauhajoki, Kauhava, Karijoki, Kurikka, Kuortane, Lappajärvi, Lapuan, Seinäjoen, Soinin, Teuvan, Vimpelin ja Ähtärin kuntien alueella. Alueen kunnat ja asemaryhmät on esitetty kuvassa 1. Kuntien välistä yhteistoimintasopimusta on päivitetty kuntalain muutosten vuoksi vuonna 2008. Uusi yhteistoimintasopimus tuli voimaan 1.1.2009 ja samalla pelastuslaitos muuttui Seinäjoen kaupungin alaiseksi liikelaitokseksi (Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen yhteistoimintasopimus).



Kuva 1. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos – liikelaitos, toiminta-alue ja asemaryhmäjako.

Pelastuslaitos tuottaa varsinaisten pelastustoimen tehtävien lisäksi ensivastepalvelua Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin kanssa tekemien sopimusten mukaisesti kaikissa alueen kunnissa. Lisäksi Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos vastaa erikseen säädetyllä ja johtosäännössä määrätyllä tavalla sopijakuntien varautumiseen kuuluvien tehtävien koordinoinnista, öljyvahinkojen torjunnasta ja vaarallisten aineiden valvonnasta, vesisukelluksesta, osallistumisesta muuhun pelastuspalveluun, yhteistoiminnasta muiden kunnan toimialojen kanssa kalusto- ja muun avun saamiseksi pelastustoimessa ja toimialaan soveltuvan virka-avun antamisesta muille viranomaisille. (Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen yhteistoimintasopimus.)

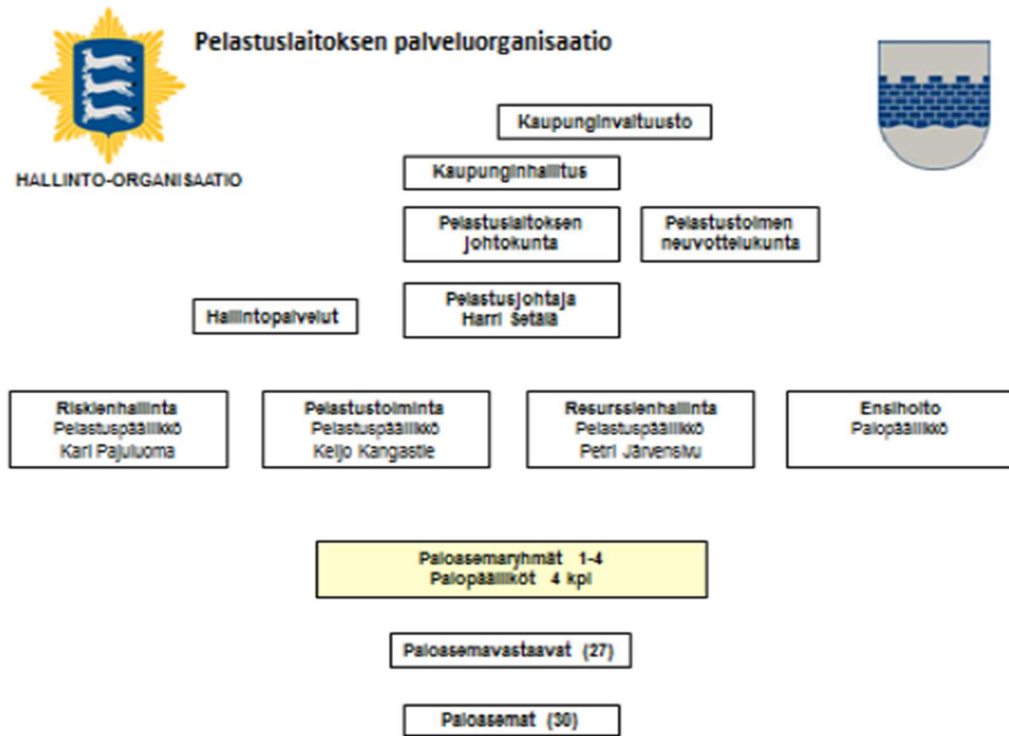
Pelastuslaitoksen johtajana toimii pelastusjohtaja, joka on virkasuhteessa Seinäjoen kaupunkiin. Toiminnallisesti pelastuslaitos kuuluu Seinäjoen kaupungin tekniikkakeskukseen, ja liikelaitos toimii kaupunginhallituksen alaisuudessa. Hallinnosta vastaa Seinäjoen kaupunki, jonka kaupunginvaltuusto asettaa pelastuslaitokselle johtokunnan kuntien ehdokkaista. Johtokunnan jäsenten tulee edustaa alueellisuutta. Johtokuntaan kuuluu 12 jäsentä ja henkilökohtainen varajäsen. Kustannusten jako määräytyy asukaslukuperusteisesti €/asukas, joka kattaa hallinnon, investoinnit ja vuosittaiset käyttötalousmenot. (Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen yhteistoimintasopimus.)

## 2.2 Organisaatio

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen organisaatio järjestetään Seinäjoen kaupungin hallinnon mukaisesti. Kuvassa 2 on esitetty pelastuslaitoksen organisaatiokaavio. Pelastuslaitoksen johtokunta on alueen pelastustoimen monijäseninen toimielin. Johtokunta ohjaa ja valvoo pelastuslaitoksen toimintaa sekä vastaa hallinnon, toiminnan ja sisäisen valvonnan asianmukaisesta järjestämisestä. Pelastusjohtaja johtaa ja kehittää pelastuslaitoksen toimintaa ja vastaa siitä, että asetetut tavoitteet saavutetaan. Pelastusjohtaja nimeää johtoryhmän, johon kuuluvat toimialapäälliköt. Toimialapäällikköjä on neljä: riskienhallinta, pelastustoiminta, resurssienhallinta ja ensihoito. Ensihoitoa ei pelastuslaitos tuota, joten ensihoidon osuutta hoidetaan oman toimen ohessa.

Pelastustoimen alue on jaettu neljään asemaryhmään, joita johtavat palopäälliköt. Jokaiselle asemaryhmälle on nimetty oma palopäällikkö. Tehtävä on määräaikainen ja tulee haetta-

vaksi neljän vuoden välein. Asemaryhmäjako näkyy eri väreillä merkittynä kuvassa 1. Paloasemien toiminnasta vastaavat asemavastaavat, jotka on nimetty jokaiselle paloasemalle. Asemavastaava on vakinainen viranhaltija. Virka-asemaltaan asemavastaavat ovat kaikkea palomestarin ja palomiehen väliltä.



Kuva 2. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen organisaatiokaavio (Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2017–2018, 5).

### 2.3 Toiminta-ajatus ja strategia

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos järjestää ja tuottaa lainsäädännön sekä sopijakuntien siltä edellyttämät palvelut tehokkaasti, taloudellisesti ja tehtävän edellyttämällä laatu- ja tasolla. Pelastuslaitoksen toiminta-ajatuksena on tuottaa laadukasta turvallisuutta lakeudella. Tavoitteeseen pyritään tehostamalla johtamista koko alueen resurssit yhteiseen käyttöön, käytössä oleva henkilö- ja kalustoresurssit suunnataan täysipainoisemmin onnettomuusriskien hallintaan, palvelut tuotetaan lähellä kuntalaisia sekä vapaaehtoisuuteen tasapuolisesti tukeutuen. Pelastuslaitoksen tärkein voimavara on osaava henkilöstö, jonka ammattitaito on korkeaa tasoa. Toimintaa tehostetaan ensisijaisesti toimintatapoja ja toiminnan laatua kehittämällä ja vasta toissijaisesti resursseja lisäämällä. (Palvelutasopäätös, 4.)

### 3 PELASTUSTOIMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ

Suomessa pelastushenkilöstön koulutus on toteutettu kahdella tavalla. Koulutus on jaettu ammattihenkilöstön ja sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmiin. Ammattitutkintoon johtava koulutus järjestetään Pelastusopistolla Kuopiossa sekä vielä toistaiseksi Pelastuskouluissa Helsingissä. Sopimushenkilöstön koulutus toteutetaan alueellisesti kurssimuotoisena. Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmästä vastaa Pelastusopisto 1.1.2019 alkaen. Pelastusopiston kokonaisvastuu koulutuksesta mahdollistaa aiempaa paremman synkronoinnin ammattikoulutuksen ja sopimushenkilöstön koulutuksen välillä. Pelastusopisto kouluttaa sopimushenkilöstön kouluttajat ja tuottaa opetusmateriaalin kursseille.

Suomessa on hyvä ja korkealaatuinen pelastustoimen koulutusjärjestelmä, jonka tarkoituksena on kouluttaa henkilöstöä pelastustoimen tarpeisiin. Muuttuva toimintaympäristö tuo pelastustoimen tehtäviin vaativuutta. Edelleen tarvitaan perinteisiä palomiestaitoja tulipalojen sammuttamisessa ja ihmisten pelastamisessa, mutta maailman muutos, muuttuvat uhat ja tekninen kehitys haastavat koulutusjärjestelmää ja pelastustoimessa toimivia joka päivä. Pelastustoimen ammatillisessa koulutusjärjestelmässä on käynnissä koulutus uudistus, joka pyrkii vastaamaan muutoksiin. Tämän opinnäytetyön tekohetkellä emme tiedä, millainen uudistuksesta tulee.

Koulutuksen tavoitteena on antaa koulutettavalla peruskoulutus miehistötehtävään. Pelkkä koulutus ei tee kenestäkään valmista osaajaa, vaan tavoitteena on, että koulutuksen jälkeen henkilöt ovat motivoituneita itsensä kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen. Koulutuksen suorittaneilta on perusteltua edellyttää, että he kykenevät toimimaan pelastustoimen arvojen mukaisesti ja pelastuslaitoksen strategisten linjausten saavuttamiseksi. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on avainasemassa pelastuslaitosten tehokkaalle toiminnalle ja vaikuttavuudelle.

Pelastustoimen koulutusjärjestelmän liittäminen mukaan tähän opinnäytetyöhön on tarpeellista, koska Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella on vakinaisessa virkasuhteessa kummankin koulutuspolun kautta tulleita palomiehiä. Etelä-Pohjanmaalle on myönnetty sisäministeriön poikkeuslupia palomiehen virkoihin. On ymmärrettävä, että alueellamme toimivan miehistön peruskoulutuksessa ja soveltuvuuksissa on eroja, joita tulisi pyrkiä

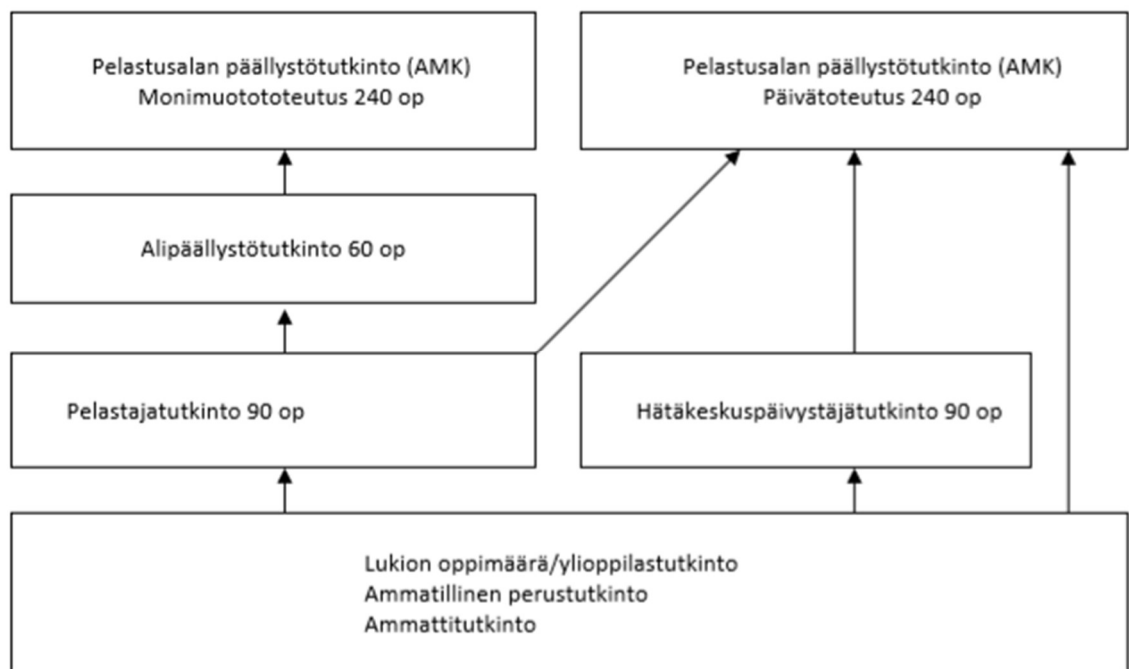
tasoittamaan työssäoppimisen ja koulutuksen avulla. Osaamisen arviointi on hyvä apuväline ammatillisen osaamiserojen löytämiseen ja niiden tasoittamiseen. On myös tärkeää todeta, että osaamiserot eivät ole automaattisesti vain jommankumman koulutusjärjestelmän läpikäyneiden kohdalla todettavissa. Eroja osaamisessa löytyy, vaikka kaikki olisivat käyneet saman koulutusjärjestelmän läpi.

Pelastajatutkinnon suorittaneet on testattu fyysisin ja psykologisin menetelmin sekä fobiatestauksin, ja heidät on todettu alalle sopiviksi. Sisäministeriön poikkeusluvalla palomiehen pätevyyden saaneet ovat yleensä toimineet usean vuoden ajan viransijaisina, ja koska usean virkahaun jälkeen paikkoihin ei ole ollut pelastajatutkinnon suorittaneita hakijoita, paikka on täytetty poikkeamisluvan saaneella palomiehellä. Näiltä henkilöiltä ei ole arvoitu samoilla kriteereillä kuin pelastajatutkinnon suorittaneita. Koska opinnäytetyö keskittyy miehistön osaamiseen, käsitellään koulutusjärjestelmän osalta tarkemmin vain miehistökoulutus.

### 3.1 Ammatillinen koulutus Pelastusopistolla

Pelastustoimen ammatillinen koulutus toteutetaan Pelastusopistolla Kuopiossa. Pelastustoimen miehistötutkinnon tavoitteena on kouluttaa monitaitopelastajia, joilla on tutkinnon suorittamisen jälkeen vahvat tiedolliset ja taidolliset valmiudet pelastuslaitoksen strategisten linjausten mukaisiin onnettomuuksien ehkäisyyn, turvallisuusviestinnän, pelastustoiminnan, perustasoisen ensihoidon sekä väestönsuojelun miehistötason tehtäviin ja joilla on työelämäänsä siirryttyään hyvä asenteellinen valmius jatkuvasti kehittää osaamistaan. (Pelastajan koulutusohjelma, 3.) Lisäksi jokaisella opintojaksolla on opintojaksoa koskevat tavoitteet. Pelastajatutkinto on laajuudeltaan 90 opintopistettä, se on pelastustoimen koulutusjärjestelmässä perustutkinto ja sillä on koulutusohjelmassa kaksi tärkeää tehtävää:

1. Tutkinnon suorittaminen antaa muodollisen pätevyyden pelastustoimen miehistövirkoihin.
2. Tutkinto antaa jatko-opiskelumahdollisuuden alipäällystö- tai päällystötutkintoihin.



Kuva 3. Pelastustoimen koulutusjärjestelmä (Pelastusopisto 2019, 5)

Pelastajatutkintoon haetaan suoralla haulla Pelastusopistolle. Ennen hakemuksen jättämistä hakijalta on testattava fyysinen toimintakyky ja hänelle on tehtävä lääkärintarkastus Pelastusopiston nimeämissä paikoissa. Lisäksi hakijalta edellytetään lukion oppimäärä/ylioppilastutkinto tai ammatillinen perustutkinto tai ammattitutkinto. Myös C-ajoneuvoluokkaan oikeuttava ajo-oikeus on oltava voimassa ennen koulutuksen alkua. Varsinainen valintakoe järjestetään Pelastusopistolla ja sinne kutsutaan fyysisen toimintakykytestauksen ja lääkärintarkastuksen sekä muodollisten pätevyysvaatimusten perusteella hakijoita noin kaksinkertainen määrä aloituspaikkoihin nähden.

Varsinaisessa valintakokeessa hakijat suorittavat Cooperin-testin, jossa minimivaatimus on 2800 metriä. Uintitestissä hakijan tulee uida 200 metriä aikaan 4 minuuttia 45 sekuntia. Lisäksi uintitestaukseen kuuluu esineen noutaminen kahden metrin syvyydestä. Hakijoille tehdään myös fobiatestaukset ahtaanpaikan- ja korkeanpaikankammojen osalta. Lisäksi hakijoille tehdään psykologinen soveltuvuustestaus, josta on mahdollista saada 1 - 10 pistettä. Tullakseen valituksi koulutukseen hakijan on saatava testistä vähintään kolme pistettä. Kaikki testit ovat karsivia, eli mikäli hakija ei jostain testistä suoriudu hyväksytysti, hakijan testi päättyy ja opiskelupaikkaa ei ole mahdollista saada.

### 3.1.1 Pelastajatutkinnon tavoitteet

Pelastajatutkinnon tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneet

- ovat sisäistäneet pelastustoimen ja terveydenhuollon arvomaailman, pelastajan ammatissa toimimisen edellytykset ja ovat valmiita kehittämään työtään ja omaa ammattitaitoa
- tietävät ja ymmärtävät pelastuslaitoksen tavoitteellisen onnettomuuksien ehkäisytöiden yhteiskunnallisen merkityksen, osaavat suunnitella ja toteuttaa valistusta, neuvontaa ja kansalaisten turvallisuuskoulutusta ja -opastusta sekä tarvittaessa suorittaa asuinrakennusten ja pienkiinteistöjen palotarkastuksia
- tietävät ja osaavat pelastustoiminnan perusteet, osaavat toimia pelastusryhmän jäsenenä onnettomuustilanteissa sekä tuntevat pelastusryhmän johtamisen periaatteet
- osaavat soveltaa ensihoidon opetuksessa oppimiansa tietoja ja taitoja perustasoisessa ensihoidossa, osaavat käyttää porrastetun ensihoitopalvelun sekä muiden sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen mahdollisuuksia potilaan hoidossa
- tuntevat omatoimisen varautumisen ja yleisen väestönsuojelun perusteet
- tuntevat vapaaehtoisen palokuntatoiminnan perusteet ja ovat valmiita hyvään yhteistoimintaan vapaaehtoisen ja sivutoimisen henkilöstön sekä muiden sidosryhmien kanssa (Pelastajan koulutusohjelma, 6).

### 3.1.2 Pelastajatutkinnon opetussisältö ja opiskelu

Pelastajatutkinnon laajuus on 90 opintopistettä. Yksi opintopiste vastaa keskimäärin 27 tunnin opiskelupanosta, joten tuntimääräisesti pelastajatutkinto kestää 2430 tuntia. Koulutus toteutetaan lähiopetuksena Kuopiossa Pelastusopiston nykyaikaisessa opetusympäristössä. Tutkinnon sisältö jakaantuu perusopintoihin ja ammattiopintoihin. Opetussisältö on esitetty kuvassa 4. Ammattiopintojen laajuus on 76 opintopistettä. Perusopintojen laajuus on 14 opintopistettä. Opintojen tarkempi erittely löytyy kuvasta 4. Ammattiopinnot sisältävät laajan kokonaisuuden pelastusalan miehistön tehtäviin kuuluvaa opetusta. Pelastustoiminnan osuus kokonaismäärästä on 37 opintopistettä ja ensihoidon osuus 29 opintopistettä. Ammatillinen kasvu ja kehittyminen ovat jatkuva osaamisen oppimisprosessi: ammatin tieto- ja taitoperustan kehittämisen ohella on tärkeää kyetä myös uskomusten, asenteiden ja arvojen muutokseen ja tietoisuuden avartamiseen. (Pelastajan koulutusohjelma, 4.)



<b>PERUSOPINNOT 14 op</b>	<b>op -laajuus</b>
Johdatus pelastajakurssin opintoihin	2
Pelastustoimen hallinto	2
Pelastajan tietojärjestelmät	1
Liikuntakasvatus	4,5
Kaluston huolto	2
Psykologia	1,5
Palomiehen ammatti ja työura	1
<b>AMMATTIOPINNOT 76 op</b>	
<b>Onnettomuuksien ehkäisy 10 op</b>	
Turvallisuusviestintä	3,5
Rakennusten turvallisuus ja valvonta	6,5
<b>Pelastustoiminta 37 op</b>	
Palofysiikka	1,5
Ajokoulutus	2,5
Pelastajan perustaidot	7
Sammutus- ja pelastustekniikka	7
Sammutus- ja pelastustekniikan syventävät opinnot	7
Vaaralliset aineet	6
Pelastustoiminnan johtaminen	4
Viestiliikenne ja viestinnän perusteet	2
<b>Ensihoito 29 op</b>	
Anatomia, fysiologia, mikrobiologia ja tautioppi	3
Ensihoidon perusteet	6,5
Ensihoito-oppi	8
Ensihoidon syventävät opinnot I	7,5
Ensihoidon syventävät opinnot II	2,5
Perustasoisten ensihoitovalmiuksien arviointijärjestelmä	1,5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>90</b>

Kuva 4. Pelastajatutkinnon opetussisältö (Pelastusopisto 2019, 11)

Opetuksessa hyödynnetään nykyaikaista teknologiaa ja digitalisoinnin suomia mahdollisuuksia. Oppiminen on tehokasta, ja teoriaopetuksen lisäksi on paljon käytännönharjoituksia. Käytännön harjoitukset kuvaavat mahdollisimman hyvin tulevia oikeita työtehtäviä. Opiskelu tähtää monitaitoiseen pelastajaan, jolla on koko työuran mittainen halu itsensä

kehittämiseen. Opetusmenetelmiä on esitetty kuvassa 5 ja ne on kuvattu pelastajatutkinnon opetussuunnitelman sivulla 10.



Kuva 5. Opiskelu pelastajatutkinnossa (Pelastusopisto 2019, 10)

### 3.2 Sopimushenkilöstön koulutus

Sopimushenkilöstön koulutusvastuu siirrettiin Pelastusopistolle vuoden 2019 alusta. Voimassa on vuoteen 2022 saakka siirtymäaika, jonka aikana Pelastusopisto päivittää kurssien opetussuunnitelmat. Siirtymäajan aikana sopimushenkilöstöä koulutetaan entisellä opetussuunnitelmalla, joka on Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön (SPEK) laatima ja Pelastusopiston vahvistama. SPEK oli ennen muutosta sopimushenkilöstön vastuullinen koulutuksen järjestäjä. SPEK järjesti koulutuksen alueellisten pelastusalanliittojen kautta liittojen toiminta-alueilla. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella sopimushenkilöstön koulu-

tuksen järjesti Pohjanmaan pelastusalan liitto. Pohjanmaan pelastusalan liitto palkkasi kursseilleen kouluttajat, jotka pääsääntöisesti olivat pelastusalan tai terveydenhuoltoalan ammattilaisia.

Sopimushenkilöstön koulutusuudistus on niin tuore asia, että sillä ei ole vaikutusta tämän opinnäytetyön aiheeseen. Kaikki ne henkilöt, jotka ovat sopimushenkilöstön koulutuspolun kautta tulleet Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelukseen päätoimisiksi, ovat suorittaneet aikaisemman sopimushenkilöstön koulutussuunnitelman mukaisen koulutuksen.

### 3.2.1 Sopimushenkilöstön koulutuksen tavoitteet

Palokunnan sopimushenkilöstön miehistökoulutuksen tavoitteena on antaa koulutettavalle valmiudet toimia sammutus- ja pelastusyksikön jäsenenä miehistötehtävissä (Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön opetussuunnitelma, 9). Jokaisella kurssilla on omat tarkemmat tavoitteet, jotka on määritelty opetussuunnitelmassa. Koulutukseen haetaan Haka-järjestelmän kautta. Peruskoulutukseen voidaan ottaa vähintään 16 vuotta täyttänyt, terve, psyykkisesti ja fyysisesti tehtävään sopiva henkilö. Terveystarkastus tulee olla suoritettu, mutta fyysisiä ja psyykkisiä testejä ei hakijoille järjestetä. (Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön opetussuunnitelma, 9.)

Miehistökoulutuksen jälkeen sopimuspalokuntalainen voi jatkaa alipäällystö- ja päällystötehtäviin sopimuspalokunnassa. Alipäällystötehtävään vaaditaan yksikönjohtajakurssi. Yksikönjohtajakurssin tavoitteena on, että henkilöllä on valmiudet toimia sammutus- ja pelastusyksikön johtajana tavanomaisissa pelastustehtävissä. Lisäksi tavoitteena on, että henkilö saa valmiudet yksikkökohtaiset koulutustaidot. Sopimuspalokunnan päällikkökurssi antaa valmiudet toimia sopimuspalokunnan päällikkötehtävissä.

### 3.2.2 Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän opetussisältö ja opetus

Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä rakentuu neljälle tasolle. Ensimmäisellä tasolla on uuden henkilön perehdyttäminen pelastustoimeen. Perehdyttäminen toteutetaan palokunnissa. Perehdyttämiskurssin tavoitteita ovat esimerkiksi, että kurssilainen tuntee pelastustoimen järjestelyt Suomessa, osaa hätäen-

siavun perusteet, osaa pukeutumisen ja ymmärtää sen merkityksen, hallitsee letkujen ja liittimien käsittelyn ja pakkaustavat, tuntee radiokaluston ja hallitsee radiokielen. Lisäksi kurssilaisen on osattava yleisimmät solmut ja kalustonnostot. (Pelastustoimintaa osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön opetussuunnitelma, 8.)

Toisena osana on miehistön peruskoulutus, joka koostuu useista eri kurssipaketeista. Koulutus etenee järjestyksessä sammutustyökurssista pelastustyökurssiin ja sen jälkeen peruskoulutuksen valinnaisiin kursseihin. Lisäksi miehistölle on rakennettu oma monipuolinen täydennyskoulutuspaketti, joka sisältää 16 erilaista täydennyskurssia liikuntakoulutuksesta jälkivahinkojen torjuntakurssiin. Täydennyskurssien pituudet vaihtelevat 8 ja 19 tunnin välillä.

Sammutustyökurssi on Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011, 7§ mukainen kurssi, joka antaa Pelastuslain 57 §:n 2 momentissa tarkoitettulta sivutoimiselta henkilöltä ja sopimuspalokuntaan kuulualta henkilöltä oikeuden osallistua pelastustehtäviin. Sammutustyökurssin pituus on 60 tuntia. Sammutustyökurssin tavoitteita ovat esimerkiksi, että kurssilainen kykenee toimimaan ohjatusti sammutusyksikön jäsenenä; tietää, miten erityyppiset palot kehittyvät ja miten ne sammutetaan; tietää paineilmalaitteen rakenteen ja toimintaperiaatteen; osaa käyttää paineilmahengityslaitetta ja tietää, miten käytönjälkeinen huolto laitteelle tehdään; tunnistaa ja osaa käyttää pelastusyksikön sammutustoimintaan liittyvää peruskalustoa. (Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön opetussuunnitelma, 9.)

Vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön koulutus etenee kuvan 6 mukaisesti. Järjestyksessä seuraava peruskurssi on savusukelluskurssi. Kurssin pituus on 30 tuntia. Savusukelluskurssin tavoitteita ovat esimerkiksi, että kurssilainen ymmärtää savusukellukseen liittyvät riskit ja osaa suojautua niiltä, tietää huonetilan sammuttamisen perusteet, kykenee suorittamaan etsinnän rajatussa tilassa ja tunnistaa parityöskentelyn periaatteet. Savusukelluskurssi vaaditaan vain savusukellustehtäviin osallistuvilta. Kurssin suorittamisen jälkeen kurssilaisen tulee suorittaa pelastussukellusohjeen mukaiset vuosittaiset harjoitukset, ennen kuin hänet voidaan nimetä savusukeltajaksi. (Pelastustoimintaa osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön opetussuunnitelma, 10.)

Palokuntien ensiapukurssi suoritetaan savusukelluskurssin jälkeen. Ensiapukurssin pituus on 32 tuntia, ja kurssin rakenne on painotettu vastaamaan palokunnan operatiivisessa toiminnassa tarvittavia ensiaputaitoja ja -tietoja. Kurssista voi hakea hyväksilukua, mikäli kurssilainen on aikaisemmin suorittanut Suomen Punaisen Ristin ensiapu 1 ja 2 -kurssit. Ensiapukurssin tavoitteita ovat esimerkiksi, että kurssilainen uskaltaa toimia erilaisissa sairaskohtaus- ja onnettomuustilanteissa, tunnistaa hätätilapotilaan, osaa tehdä ensiarvion ja osaa hätäensiaputoimenpiteen. (Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön opetussuunnitelma, 11.)

Ensiapukurssin jälkeen seuraava suoritettava miehistön peruskurssi on pelastustyökurssi. Pelastustyökurssin pituus on 20 tuntia. Pelastustyökurssin sisältö painottuu tieliikennepelastamiseen, ja kurssin tavoitteita ovat esimerkiksi, että kurssilainen ymmärtää pelastustoimintaan liittyvät riskit ja osaa suojautua niiltä, kykenee toimimaan ohjatusti pelastusyksikön jäsenenä, tunnistaa peruskaluston ja sen käyttöperiaatteet, tietää liikenteenohjauksen perusteet ja tunnistaa tieliikennepelastamisessa käytettävät perustekniikat. (Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön opetussuunnitelma, 12.)

Koulutetuista käytetään koulutusvaiheen mukaan nimityksiä sammutusmiesharjoittelija, nuorempi sammutusmies, sammutusmies, vanhempi sammutusmies, yksikönjohtaja ja palokunnan päällikkö. Nuorempi sammutusmies on suorittanut 60 tunnin mittaisen sammutustyökurssin, jolloin hän voi osallistua pelastustehtäville. Sammutusmies on suorittanut lisäksi 30 tunnin mittaisen savusukelluskurssin. Vanhempi sammutusmies on suorittanut edellisten lisäksi palokuntien ensiapukurssin (32 tuntia), pelastustyökurssin (20 tuntia) ja vähintään yhden vaihtoehtoisen kurssin, joiden pituus vaihtelee 16 – 32 tunnin välillä. Yksikönjohtajakurssin pituus on 87 tuntia lähiopetusta + 100 tuntia etäopiskelua. Sopimuspalokunnan päällikkökurssi on 4 opintopisteen pituinen (108 tuntia).

Sopimuspalokunnan koulutus tapahtuu edellä kuvatulla tavalla, järjestyksessä. Vanhempi sammutusmies voi hakeutua yksikönjohtajakurssille, kun hän on suorittanut perehdyttämisen, sammutustyö-, ensiapu- ja pelastustyökurssin hyväksytysti sekä yhden seuraavista kursseista: savusukellus-, pintapelastus-, palokuntien ensivaste-, palokuntien turvallisuusviestintäkurssin, öljyvahinkojen torjunta kurssin tai vaarallisten aineiden kurssin. Yksikönjohtajakurssin hyväksytysti suoritettuaan hänestä tulee yksikönjohtaja.

Ylin koulutus on sopimuspalokunnan päällikkökurssi. Miehistö ja alipäällystökurssit toteuttaa alueellisesti omat pelastusalan liitot. Koulutus tapahtuu suurimmaksi osaksi lähiopetuksena viikonloppuisin. Yksikönjohtajakurssilla on lisäksi 100 tuntia etäopiskelua. Sopimuspalokunnan päällikkökurssi on neljän opintopisteen mittainen, ja se järjestetään Pelastusopistolla tai Helsingin kaupungin pelastuskoululla.

Kun henkilö on suorittanut kaikki pelastustoimintaan osallistuvan miehistön vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän mukaiset peruskoulutuksena tarjottavat kurssit, on henkilö saanut koulutusta pelastustoimintaan yhteensä 250 tuntia. Kurssit on esitetty kuvassa 6, miehistön peruskoulutussarakkeessa.

Sopimuspalokunnan päällikön peruskoulutus			
Palokunnan päällikkö	Sopimuspalokunnan päällikkökurssi (4 op)	Sivutoimisen teollisuus-palopäällikön peruskurssi	
Teollisuuspalopäällikkö			
Yksikönjohtaja	Alipäällystön ja muun päällystön peruskoulutus		Alipäällystön täydennyskoulutus
	Yksikönjohtajakurssi (87 h + 100 h)	Palokunnan toiminta poikkeusoloissa (15 h)	Toimi oikein paloilmittimella (12h)
		Yksikönjohtajan täydennyskurssi (30 h)	
Vanhempi sammutusmies	Miehistön peruskoulutus		Miehistön täydennyskoulutus
	Palokuntien turvallisuusviestintäkurssi (20 h)	Viestiliikennekurssi (12 h)	Eläinten pelastamisen kurssi (21 h)
	Palokuntien ensivastekurssi (32 h)	Vanhemman sammutusmiehen täydennyskurssi (16 h)	Jälkivahinkojen torjuntakurssi (8 h)
	Pintapelastuskurssi (16 h)	Palokuntien liikuntakoulutus ja kuntotestaus (15 h)	Sisäpalosimulaattorikurssi (18 h)
	Vaarallisten aineiden kurssi (20 h)	Palontutkintakurssi (14 h)	Metsäpalontorjuntakurssi (16 h)
	Öljyvahingon torjuntakurssi (20 h)	Psyykkinen ensiapu (13 h)	Konemieskurssi (11 h)
	Pelastustyökurssi (20 h)	Ajoneuvon käsittelykurssi (17 h)	CBRN-kurssi (16 h) (ent. Suojelutoiminta poikkeusoloissa)
	Palokuntien ensiapukurssi (32 h)	Henkilön nostot ja laskut (19 h)	Laskeutumisen ja kattotyöskentelyn kurssi (20 h)
	Savusukelluskurssi (30 h)	Vauriotuhopuiden raivaus (13 h)	Vaarallisten aineiden tukitoiminnot (12 h)
		Asetuksen (VnA 407/2011) edellyttämä pohjakoulutus	
Sammutusmies	Sammutustyökurssi (60 h)		
Nuorempi sammutusmies			
Toteutus palokunnissa			
Sammutusmiesharjoittelija	Perehdyttäminen I, II ja III		

Kuva 6. Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä (SPEK, 7)

## 4 OSAAMINEN

### 4.1 Mitä osaaminen on ja mistä se koostuu?

Osaamisella on jokaiselle ihmiselle suuri merkitys. Henkilökohtaisen osaamisen avulla työtehtävistä selviydytään sujuvammin ja luotettavammin. Osaaminen synnyttää arvostusta työyhteisössä ja edistää yrityksen menestymistä, mikäli yksilötason osaaminen tähtää samoihin tavoitteisiin kuin organisaation tavoitteet. (Hätönen 2011, 9.)

Osaamista ja ammattitaitoa kuvataan useassa kirjassa monin eri tavoin. Osaaminen ymmärretään yleisesti kyvyksi yhdistää ammatin vaatimia ominaisuuksia tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Osaamisessa on siis kyse prosessista, johon vaikuttavat toimintaympäristö, työtehtävät ja työpaikan vaatimukset, että persoonallinen kehitys ja emotionaaliset tuntemukset (Hätönen 2011, 9).

Osaaminen on kokonaisuus, jossa yhdistyvät tietojen ja taitojen luova käyttäminen, ajattelun taito, kyky organisoida työtä ja työskennellä ryhmässä, oppimistaidot, kyky joustaa ja mukautua muutoksiin sekä arvioida omaa osaamista ja toimintatapoja. Osaaminen koostuu aina työtehtävien ja työntekijän yhdistelmästä. Työtehtävät määrittävät ne vaatimukset, jotka työntekijällä on oltava. Osaamista voidaan tarkastella muun muassa yksilön ja organisaation näkökulmasta käsin. (Hätönen 2011, 9.)

### 4.2 Yksilön osaaminen

Yksilön osaaminen voidaan katsoa muodostuvan seuraavista osa-alueista: tiedosta, taidosta, kokemuksista, verkostoista ja kontakteista, asenteesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. Näiden hallitseminen luovat edellytykset sille, että yksilö kykenee selviytymään tehtävistä, joita yrityksessä tulee eteen. (Ojala 2008, 50.)

Työntekijä eli yksilö voi hankkia tiedot ja taidot koulutuksen, opiskelun, lukemisen tai tekemisen avulla. Ihmiset ovat ominaisuuksiltaan erilaisia, joten sama koulutus ei tarkoita samaa osaamista todellisuudessa. Ihmisten persoonallisuuserot ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen, kuinka eri ihmiset omaksuvat koulutuksen ja kuinka osaaminen näyttäytyy työyhteisössä. (Ojala 2008, 50.)





Kuva 7. Yksilön osaaminen (Hätönen 2011.)

Yksilön osaaminen voidaan esittää kädenjäljellä kuten kuvassa numero 7. Kuvasta voidaan havaita, että pinta-alaltaan suurin alue on kämmen. Kämmen sisältää ihmisen henkilökohtaiset ominaisuudet kuten esimerkiksi persoonallisuuden, asenteen, tunneälyn ja motiivin. Tämä alue on myös osaamisen kannalta koko kokonaisuuden tärkein. Henkilön henkilökohtaiset ominaisuudet ovat avainasemassa siinä, miten osaaminen ja koulutuksen tulos näyttäytyy. Käden sormet muodostuvat asenteesta ja tahdosta, taidoista, kokemuksesta, tiedoista sekä kontakteista ja verkostoista. Jokaisen sormen painopiste on lähes sama pinta-alassa mitattuna, joten yhdenkin sormen puuttuminen tuhoaa osaamisen- kämmenen kokonaisuuden. (Ojala 2008, 50.)

Tiedot ja taidot ovat sellaisia ominaisuuksia, jotka on mahdollista hankkia opiskelemalla tai tekemisen kautta. Koulussa opittu tieto ei yksinään riitä, vaan tieto pitää kyetä kanavoimaan omien työtehtävien suuntaan. Tekeminen on nopeimpia tapoja kehittää taitoja ja opeteltu tieto edistää taitojen kehittymistä. Kokemus on osa-alue, joka kehittyy yksilölle koko työuran ajan ja jopa myös ennen ja jälkeen työuran. Kokemuksen avulla yksilö kykenee tunnistamaan sellaisia asioita tekemisessä, jotka eivät ole seurausta opiskelusta. Tämän kaltaista kokemusta kuvataan useasti termillä *hiljainen tieto*.

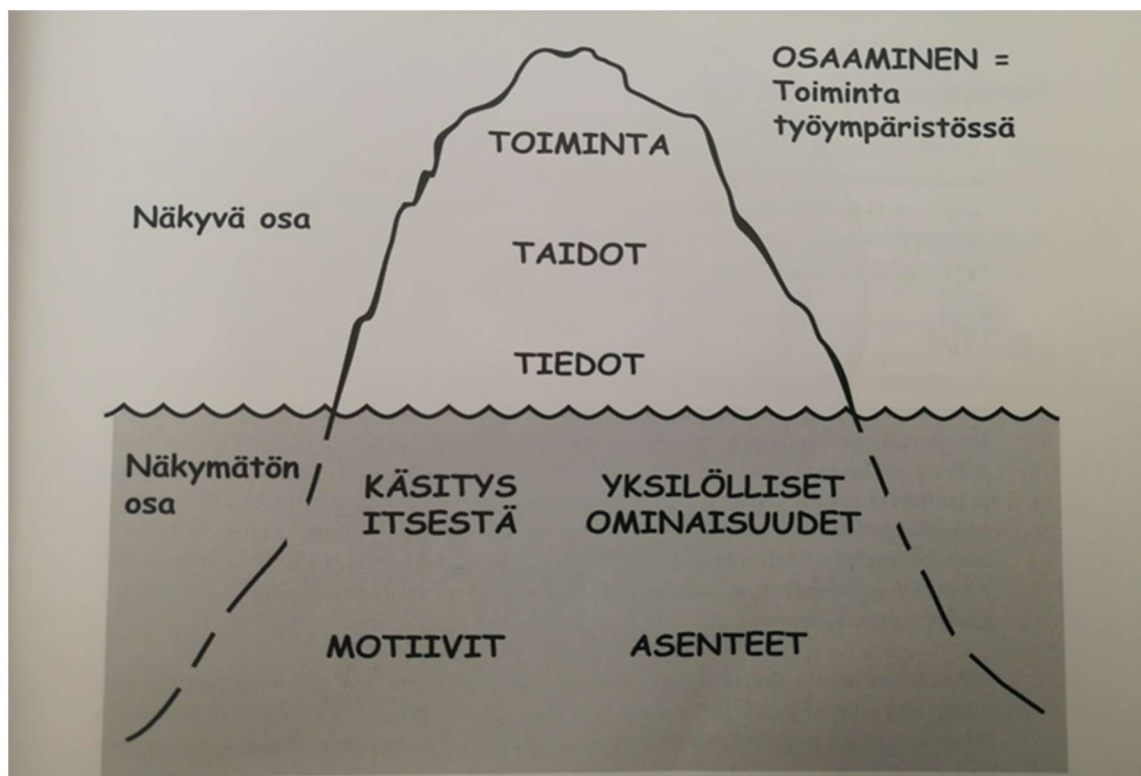
Kontaktit ja verkostot luovat mahdollisuuden osaamisen tehokkaalle hyödyntämiselle. Peukalolla kuvataan yksilön asennetta ja tahtoa. Peukalon osuuden merkitys on sormien osalta kaikista suurin, koska kaikki toiminta lähtee henkilön omasta asenteesta ja halusta kehittyä. (Ojala 2008, 51.)

#### 4.2.1 Osaamisen jäävuorimalli

Kirjassa Osaamiskartoituksesta kehittämiseen osaamista kuvataan jäävuorimallilla. Tässä mallissa osaamisen sisältö voidaan määrittää viiden eri pääkäsitteen avulla, jotka ovat motiivit, yksilölliset ominaisuudet, käsitys itsestä sekä tiedot ja taidot (Hätönen 2011, 10).

Motiivi ohjaa käyttäytymistä eri tavoitteiden ja pyrkimysten saavuttamiseksi joko tiedottomasti tai tietoisesti. Yksilön ominaisuudet määräävät sen, kuinka yksilö suhtautuu eri ärsykkeisiin tai esimerkiksi vastaanotettavaan ja käsiteltävään tietoon. Käsitys itsestään koostuu yksilön arvoista ja asenteista, jotka johdattelevat käyttäytymistä ja suhtautumista ympäristöön. Tiedoilla tarkoitetaan spesifiä tietämystä, jonka avulla voidaan yksilön todellinen osaaminen ennustaa. Tieto on arvokasta, kun sitä pystytään käyttämään ja soveltamaan tilanteiden vaatimalla tavalla. Taitojen avulla yksilö saa aikaan abstrakteja ja konkreettisia tuloksia, kuten esimerkiksi päätöksiä tai oivalluksia. (Hätönen 2011, 10–11.)

Jäävuorimallissa osaaminen jaotellaan näkyvään ja näkymättömään osaan. Näkyvä osa pitää sisällään muun muassa taidon, tiedon ja toiminnan. Näkyvän osan ominaisuuksia on mahdollista ilmaista sanoin ja numeroin. Toiminta on osa kokonaisuuden lopputulosta. Näkymättömän osan ominaisuudet ovat useasti syvällä yksilöissä ja näitä on vaikea konkretisoida. Näkymättömän osa pitää sisällään muun muassa seuraavat osa-alueet: motiivin, käsityksen itsestä ja yksilölliset ominaisuudet. Näkymättömän osan ominaisuudet vaikuttavat kokonaisuudessa toimintaan, jossa osaaminen konkretisoituu. Näkymättömän osan ominaisuudet tulevat yksilössä esille muun muassa vuorovaikutustilanteissa. Voidaankin todeta, että näkymättömän osan ominaisuudet luovat edellytykset ja perustan näkyvälle osalle, joka havainnoidaan osaamisena. Kuvassa numero 8 on esitetty jäävuorimalli osaamisesta. (Hätönen 2011, 11- 12.)



Kuva 8. Jäävuorimalli (Hätönen 2011, 11)

#### 4.2.2 Hiljainen tieto

Hiljaisen tiedon keksijänä pidetään amerikkalaista Michael Polanyitä. Polanyiin mukaan ihminen on kuin jäävuori, josta vain huippu on näkyvissä ja suurin osa on piilossa pinnan alapuolella. Polanyi kiteytti hiljaisen tiedon olemuksen sanomalla, että tiedämme enemmän kuin pystymme kertomaan. Ihmisillä on paljon tietoa, jota he eivät osaa ilmaista, mutta se näkyy heidän toimissaan erilaisina tapoina, rutiineina, käytäntöinä ja tuntemuksina. Hiljainen tieto on pohjimmiltaan henkilökohtaista tietoa. (Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali.)

Hiljainen tieto on kokemuksen mukanaan tuomaa oppimista ja osa yksilön osaamista. Usein hiljaista tietoa kuvataan kokemukselliseksi osaamiseksi, ja tällä tarkoitetaan sitä, että henkilö jäsentää omia kokemuksiaan sekä tietoisesti tai alitajuntaisesti. Jokaisella ihmisellä on osaamista, jota hän ei itse kykene tiedostamaan osaamiseksi ja kertomaan siitä esimerkiksi paperille. (Ojala 2008, 52.)

Ihmisten omat henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen, kuinka hiljainen tieto muodostuu ja kuinka se tulkitaan. Hiljainen tieto on tärkeä osa ammattitaitoa ja sen tärkeys korostuu erityistä ammattitaitoa vaativissa työtehtävissä. (Ojala 2008, 52.) Äänetön ja kokemuksellinen tieto ja taito ovat tärkeitä ihmisten ja organisaatioiden menestymisen kannalta. Organisaatiossa on keskeistä se, että ihmiset tuovat hiljaista tietoa esille ja jakavat sitä keskenään. (Juuti ja Vuorela 2002, 53.)

#### 4.3 Motorinen oppiminen

Sana motorinen kuvastaa liikettä koskevaa ja hermopulssien kontrolloimaa ruumiinliikettä. Sana oppiminen tarkoittaa tässä yhteydessä opiskelun, opettelun tai harjoittelun seurauksena tapahtuneita muutoksia, jotka voidaan havaita yksilöiden tietojen, taitojen, käsitysten, käyttäytymisen tai toiminnan pysyvinä muutoksina. Englannin kielessä motorisesta oppimisesta käytetään termiä *motor learning*. Tällä tarkoitetaan harjoittelun ja kokemuksen synnyttämiä sisäisiä prosesseja, jotka johtavat henkilöissä pysyviin muutoksiin motorisessa kyvykkyydessä ja taitoa vaativissa suorituksissa. (Kauranen 2011, 291.)

Motorisen oppimisen avulla ihminen on kykeneväinen muokkaantumaan ympäristön asettamiin motoristisiin vaatimuksiin. Motoristista oppimista tarvitaan uusien motoristen taitojen omaksumisessa ja myös aikaisemmin hallittujen taitojen uudelleen oppimisessa. Motoristinen oppiminen yhdistetään arkielämässä saumattomasti taitoa vaativiin suorituksiin, liikkeiden hallitsemiseen ja kognitiiviseen toimintaan. Motorinen oppiminen voidaan havaita yksilöissä, ja havainnot voivat olla esimerkiksi suorituksen paraneminen, suorituksien yhdenmukaistuminen tai jo opitun suorituksen siirtäminen uuteen toimintaympäristöön.

Lihassoiman tai lihaskestävyyden paraneminen eivät tarkoita motorista oppimista, vaan pikemminkin suorituskyvyn paranemista. Motorinen oppiminen edellyttää suhteellisen pysyviä muutoksia ihmisen motoristisessa toiminnassa, joten pelkän suorituskyvyn tarkastelu ei täytä motorisen oppimisen määritelmää. Motorinen oppiminen aiheuttaa ihmisen keskushermostoon pysyviä rakenteellisia muutoksia hermoyhteyksissä, ja näistä on seurauksena pysyviä jälkiä motoriikkaan ja motoristiseen suorituskyykyyn. (Kauranen 2011, 291.)

Työ- ja liikesuoritukset on opeteltava alusta alkaen oikein, jotta hermoyhteyksiin jäävä muistijälki on oikean kaltainen. Väärin opeteltua liikemallia on myöhemmin hyvin haasteellista muuttaa ja varsinkin silloin, kun motorista harjoittelua on ollut paljon. Näissä tapauksissa keskushermostoon on jäänyt ”väärä jälki” ja poisoppiminen on hyvin haasteellista. Väärin opeteltu liikemalli ei pois sulje uuden liikemallin oppimista. Tämä vaatii ainoastaan merkittävästi enemmän harjoittelua kuin suoraan uuden liikemallin omaksuminen. (Kauranen 2011, 292.)

Ihmisissä tapahtuu motoristista oppimista erilaisten motorististen oppimiskokemuksien ja erilaisten harjoituksien kautta. Tämän kaltaista oppimista on esimerkiksi silloin, kun ihmiset pyrkivät tietoisesti parantamaan omaa suorituskyykyä tietyissä motoristisissa tilanteissa. Motoristiselle harjoittelulle on tyypillistä tavoitteellisuus. Tavoite asetetaan siten, että systemaattisella harjoittelulla saavutetaan lopuksi haluttu päämäärä. Asetettu tavoite voisi olla kilpailun voittaminen tai palomiehellä suihkuputken tehokas käyttäminen. Päämäärän rinnalle on asetettava pienempiä ”välitavoitteita” joiden hallitsemisella voidaan olettaa, että päätavoitteen saavutetaan. (Kauranen 2011, 292.)

Motorinen oppiminen on tilannesidonnaista. Tilannesidonnaisuus tarkoittaa tässä asiayhteydessä sitä, että tietyssä ympäristössä hallittua motorista taitoa ei välttämättä hallitakaan toisen kaltaisessa ympäristössä. Motoristinen harjoittelu tulisikin tästä syystä suunnitella toteutettavaksi sellaisessa ympäristössä, jossa voidaan olettaa tätä taitoa tarvitsevan käytännössä. (Kauranen 2011, 293.) Pelastustoiminnan näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää suorittaa miehistön harjoittelut sen kaltaisessa ympäristössä, jossa taitoja tarvitaan todellisuudessa. Suihkuputken käyttäminen aurinkoisella kelillä ja hyvissä olosuhteissa on täysin poikkeavaa verrattuna suihkuputken käyttämiseen palavan rakennuksen sisällä ilman näköyhteyttä kohteeseen.

Motorinen oppiminen on palomiestaitojen perusta. Pelastajatutkinnossa opiskelijalle ensin kerrotaan, kuinka suoritus menee teoriassa, minkä jälkeen opiskelijat aloittavat perustaitojen harjoittelun vaiheittain suoritettavilla harjoitteilla. Tällä tavoin pyritään rakentamaan opiskelijalle malli oikein tehdystä suorituksesta. Vaiheittain harjoittelun jälkeen siirrytään kokonaissuorituksen tekemiseen, jossa opiskelija kokeilee mallia käytännössä kokonaisena suoritteena. Tässä vaiheessa kouluttaja korjaa suorituksessa mahdollisesti tapahtuneet vir-

heet. Kun suoritus on opittu, sitä toistetaan useita kertoja, minkä seurauksena suorittamisesta tulee sujuvaa ja muuttuu autonomiseksi toiminnaksi. Motorinen oppiminen on tapahtunut, ja se on jättänyt opiskelijalle pysyvän mallin suoritteesta.

Palomiehen työnkuva ja perustaidot vaativat hyvää oman kehon hallintaa. Palomiehiltä edellytetäänkin hyvää fyysistä kuntoa ja kehon motorista hallintaa. Palomiehen työtä tehdään silloin, kun sitä pitää tehdä ja olosuhteista riippumatta työstä pitää selviytyä hyvin. Pimeässä, kylmässä, liukkaalla, kuumassa, korkealla tai veden alla, kaikissa olosuhteissa palomiehen pitää pystyä suoriutumaan annetusta tehtävänsä tarkoituksenmukaisella tavalla, tehokkaasti ja tarkasti. Tehokas pelastustoiminta edellyttää tekijältä paljon henkilökohtaista osaamista, ja tämän osaamisen muodostumisessa motorinen oppiminen näyttelee suurta osaa.

Palomiestaitojen harjoittelussa on tärkeää, että harjoittelua suoritetaan kaikissa olosuhteissa oikeilla varusteilla. Palomiehen käyttämät suojarahusteet lisäävät henkilön painoa monella kilolla ja lisäksi varusteet kangistavat ja hidastavat palomiestä. On selvää, että asemapalveluvarustuksessa tehty harjoitussuoritus on helpompi hallita verrattuna sammutusvarustuksessa tehtyyn suoritukseen. Tämä saattaa yllättää, mikäli harjoittelu on ollut riittämätöntä tai harjoittelu on tehty kevennetyllä varustuksella.

#### 4.4 Yhteinen osaaminen

Yksilöiden osaaminen muodostaa osan organisaation osaamisesta. Tämä osaaminen on se osaamisen alue, jota on pystyttävä ylläpitämään ja kehittämään. Organisaation osaamisesta käytetään kirjallisuudessa useita erilaisia termejä, kuten esimerkiksi strateginen osaaminen, avainosaaminen, tukiosaaminen ja yleisosaaminen. Yrityksen kannalta ei ole oleellista, millä termillä osaamista kuvataan. Yrityksen kannalta on paljon tehokkaampaa keskittyä määrittelemään, että mitä osaamista toiminnassa todella tarvitaan nyt ja tulvaisuudessa ja mikä osaaminen on organisaation päästrategian kannalta kaikkein tärkeintä. Näiden avulla on löydettävissä osa-alueet osaamisen kehittämiseksi. (Ojala 2008, 53.)

Edellisessä kappaleessa on mainittu, että yksilöiden osaaminen muodostaa organisaation osaamisen. Tämä edellyttää, että organisaation ja yhteisön rakenteet on suunniteltu siten,

että yksilöiden osaaminen on tehokkaasti yhdistettävissä ja kehitettävissä. Organisaation osaaminen on se voimavara, jota yrityksessä pitää kehittää ja tukea kaikin toiminnoin.

Organisaatioiden resurssit voidaan jakaa aineellisiin ja aineettomiin resursseihin. Aineettomaksi resurssiksi luetaan kaikki ei-rahamääräiset ja ei-fyysiset resurssit. Aineettomat resurssit on mahdollista jalostaa yrityksen sisällä tiedoksi tai entistä tehokkaammiksi toimintatavoiksi, ja tämä jälkeen yritykseen voidaan luoda aineetonta pääomaa. Yrityksen sisällä olevien henkilöiden tiedoista ja taidoista saadaan muodostettua osaamista organisaatioon ja tämä on edellä mainittua aineetonta pääomaa. (Ojala 2008, 30.)

Yrityksen sisällä olevien ihmisten tiedot ja taidot on selvitettävä ja valjastettava siten, että näiden avulla voidaan luoda osaamispääomaa, joka on organisaation varallisuutta. Johtamis- ja kehittämistavat ovat avainasemassa siihen, että henkilöstön täysi osaaminen voidaan valjastaa tehokkaasti yrityksen hyödyksi. Osaamista on johdettava tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti, kuten muitakin resursseja. (Ojala 2008, 30.)

#### 4.5 Osaamisen kehittäminen

Organisaation menestyminen edellyttää, että työntekijöiden osaamista kehitetään jatkuvasti. Ihmisten osaamiskapasiteetti on ääretön. Organisaation on kyettävä valjastamaan ihmisten osaaminen ja energia osaamisen kehittämiseksi oman ydinosaamisen suuntaan. Organisaation on tunnistettava omat ydinosaamisen alueet riittävän selvästi omien voimavarojen kohdentamiseksi. Tämä tarkoittaa, että organisaation on valittava ne toiminta-alueet, joihin osaamista keskitetään ja jotka ovat menestymisen kannalta tärkeimmässä roolissa. Osaamisen keskittäminen näille tunnistetuille osa-alueille on tämän jälkeen paljon helpommin organisoitavissa. (Juuti ja Vuorela 2002, 57.)

Organisaatiossa olevien henkilöiden kehittäminen lähtee liikkeelle organisaation strategias-  
ta ja visiosta. Nykyinen osaaminen tarkoittaa organisaation toiminnan ja suoritusten nyky-  
hetkeä. Visiolla kuvataan tulevaisuutta, ja tämä on usein kaukana siitä, missä ollaan tällä  
hetkellä. Nykytilan ja vision välinen kuilu voidaan täyttää henkilöstön osaaminen kehittä-  
misellä. (Juuti ja Vuorela 2002, 57.)

Organisaatiossa olevien esimiesten on kyettävä tunnistamaan vastuualueensa strategiat, ydinosaaminen ja tulevaisuuden visiot. Tämän jälkeen osaamista voidaan aloittaa selvittämään johdonmukaisesti. Nykyisen osaamistason määrittelyminen voidaan selvittää esimerkiksi erilaisia kartoituksia hyväksikäyttäen. Näiden kartoitusten tuloksena saadaan kuva osaamistasoista eri toiminta-alueilla. (Juuti ja Vuorela 2002, 58.)

Selvityksen tulosta voidaan pitää henkilön osaamistasona. Selvityksen tulos ei ole virheetön ja tämä ei huomio kaikkia niitä tekijöitä, jotka voivat näyttäytyä tositilanteessa työntekijän eduksi. Kerättyjen tuloksien perusteella on mahdollista lähteä suunnittelemaan ja kehittämään eri ryhmien ja yksilöiden koulutustarpeita. Koulutustarpeet määräytyvät havaittujen puutteiden perusteella, ja tärkeintä on, että organisaation ja yksilön tarpeet yhdenyvät ja molemmat osapuolet hyötyisivät osaamisen kehittämisestä. (Juuti ja Vuorela 2002, 58.)

Henkilökunnan koulutukset voidaan valita avoimien tilaisuuksien ja organisaation sisäisten koulutustilaisuuksien väliltä. Avoimella koulutustilaisuudella tarkoitetaan sellaista tilaisuutta, johon osallistuu ihmisiä useista eri organisaatioista. Tämän kaltaiset tilaisuudet luovat organisaatioiden välille samankaltaisia toimintatapoja, koska tieto vaihtuu organisaatiosta toiseen. (Juuti ja Vuorela 2002, 58.) Eri pelastuslaitokset tuottavat palveluja jokainen omassa toimintaympäristössä, joten avoimet tilaisuudet edistävät yhdenmukaisuutta ja palvelujen tasa-arvoisuutta asuinpaikkakunnasta riippumatta. Organisaatio sisäisissä koulutuksissa perehdytään oman organisaation asioihin ja toimitaan yhteistyössä oman organisaation henkilökunnan kanssa. Tämän kaltainen koulutus perehdyttää henkilöstöä syvemmälle oman organisaation toimintatapoihin ja synnyttää tuttavuussuhteita organisaation sisällä. Nämä suhteet toimivat jatkossa epävirallisena tiedon ja osaamisen kanavana. Organisaatiokohtaiset koulutuksien heikkoutena voidaan pitää sitä, että täysin uusien asioiden ja näkökulmien esittäminen voi olla haasteellista, koska organisaatiosta tulee sisäänpäin lämpeneviä. (Juuti ja Vuorela 2002, 58.)

Oli koulutus valittu millä tavalla tahansa, kaikkein tärkeintä on tavoitella onnistunutta koulutusta. Onnistunut koulutus tarkoittaa, että yksilön oppimistavoitteet ovat täyttyneet ja organisaatio hyötyy osaamisen kehittämisestä. Yksilön osaamista voidaan seurata koulu-



tuksen yhteydessä tai sen jälkeen erilaisilla näyttökokeilla tai kirjallisilla kokeilla. (Juuti ja Vuorela 2002, 59.)

Esimiesten on kannustettava alaisia uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Työntekijät ja organisaatiot, jotka eivät jatkuvasti kouluta itseänsä tai hae uusia haasteita, kuihtuvat lopulta pois. Jokaisen organisaation ja jokaisen työntekijän tärkein tavoite on oppia uutta ja tavoitella kehitystä omassa toimintaympäristössään. Osaamisen kehittäminen alkaa työhönottotapahtumasta ja jatkuu siihen asti, kun työntekijät jäävät eläkkeelle. Kouluttautuva ja tuoreutensa säilyttävä organisaatio säilyttää asemasta tulevaisuudessa. (Juuti ja Vuorela 2002, 59.)

Taulukossa numero 1. on kuvattu henkilöstön kehittämistoiminnan tärkeimmät vaiheet (Juuti ja Vuorela 2002, 60).

Taulukko 1 Henkilöstön kehittämistoiminnan tarpeet.

<b>HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISTOIMINNAN TARPEET</b>
<b>1.</b> Lähdetään liikkeelle organisaation strategiasta, esimerkiksi tulevaisuuden visiosta.
<b>2.</b> Tunnistetaan ydinosaamisalueet.
<b>3.</b> Kartoitetaan koulutustarpeet organisaation, ryhmien ja yksilöiden tasolla.
<b>4.</b> Luodaan kehittämistoiminnan päämäärät ja tavoitteet.
<b>5.</b> Valitaan sopivat kehittämismenetelmät.
<b>6.</b> Arvioidaan kehittämistoiminnan onnistumista.

#### 4.6 Osaamisen johtamisen haasteet

Organisaatiolla on visio, strategia ja arvot, joihin perustuu koko toiminnan ja organisaation kehittäminen. Kovin suurta ristiriitaa ei synny, jos toteaa, että parhaiten johdetut organisaatiot myös menestyvät parhaiten. Ihmisten johtaminen on haastavaa, ja siksi se saa johtamisen ulottuvuuksista eniten huomiota. Siihen on syynä, esimerkiksi se, että ihminen viime kädessä on kaiken toiminnan takana. (Kamensky 2015, 117 - 118.) Osaaminen on moniulotteinen kokonaisuus tietoa ja taitoa, johon koko organisaation toiminta rakentuu. Vaikka tiedot ja taidot ovatkin osaamisen perusta, ne eivät yksistään riitä, vaan joukkoon on lisättävä myös näkemys, halu ja rohkeus (Kamensky 2015, 159).

Johtaminen on henkilöstön toiminnan kannalta olennaisin tekijä ja organisaation menestymisen tae. Osaamisen johtamisprosessi lähtee liikkeelle organisaation vision, strategian ja tavoitteiden kirkastamisella. Tällöin määritellään se ydinosaminen, joka luo organisaatiolle kilpailuetua tai elämisen mahdollisuudet. Tämän jälkeen ydinosaminen on konkretisoitava organisaation eri tasoille. (Sydänmaalakka 2007, 122.) Kun puhutaan osaamisesta, on aina hyvä määritellä, mistä näkökulmasta osaamista lähestytään. Tällä tavoin voidaan välttää käsitteellistä sekavuutta ja puhutaan samaa kieltä. Suurimpia esteitä osaamisen johtamisen viemisessä käytäntöön ovat olleet tämä tarkastelutapojen erilaisuus ja käsitteellinen epäselvyys. (Sydänmaalakka 2007, 126.)

Toisekseen on oleellista ymmärtää osaamisen johtamisen marssijärjestys. Osaamisen strategia – organisaation osaamisvaatimukset, osaamisen arviointi, osaamista koskevat kehittämistavoitteet ja konkreettiset osaamisen vahvistamiseen tähtäävät keinot - voidaan hahmottaa vasta sen jälkeen, kun organisaation varsinainen strategia on selkeästi määritelty, viestitetty ja yhteisesti ymmärretty. (Virtanen & Stenvall, 2019, 137.) Alla on lueteltu muita ongelmia ja esteitä, joita osaamisen johtamisessa on kirjallisuuden mukaan tunnistettavissa:

*Yhtenäinen linja osaamisesta puuttuvat.*

Yrityksen ja organisaation strategialähtöinen osaaminen on päätavoite, mutta silti tarkastellaan ainoastaan yksittäisten ihmisten osaamista, koulutusta ja pätevyyttä. Usealla yrityksellä ei ole selvää kuvaa siitä, kuinka osaaminen ja osaamispääoma muodostuu. (Ojala 2008, 37.)

*Yksilön ja organisaation osaamista ei osata erottaa.*

Organisaation osaaminen on resurssi, jonka avulla organisaatio menestyy, saavuttaa tavoitteita ja kehittyy pitkällä aikavälillä. Osaamisen kehittämisessä keskitytään ainoastaan yksilöihin ja organisaation ydinosaminen ja näiden johdonmukainen yhteensovittaminen on epäselvää. (Ojala 2008, 37.)

*Osaamisen ja liiketoiminnan strategisten tavoitteiden yhteys ei ole selkeä.*

Jos osaamisen kehittäminen ei ole olennainen osa yrityksen strategiaa, on vaikea lähteä kehittämään osaamista, koska se nähdään usein merkitsemättömänä liiketoiminnan kannalta (Ojala 2008, 38).

*Vastuu on epäselvä.*

Esimiesten ja työntekijöiden vastuunjako on epäselvä. Esimiesten on vaikea ottaa vastuuta osaamisen kehittämisestä, joka ei suoraan liity oman organisaation ja oman vastuualueen toimintaan, vaikka työntekijä kokisi tämän tärkeäksi työtehtävistä selviytymisen kannalta. Jokaisen työntekijän on huolehdittava omasta osaamisesta ja oman työkykynsä ylläpitämisestä. (Ojala 2008, 38.)

*Työelämän jatkuvat muutokset.*

Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, ja tämän seurauksena osaamisen kehittämistä ei yrityksessä aloiteta, koska huomisesta ei koskaan tiedä. Tämä epävarmuus ja epäselvä kuva yrityksen visiosta rajoittavat osaamisen kehittämistä. Organisaatiossa tyydytään siihen tasoon, joka on tällä hetkellä riittävä. Tulevaisuuteen tähtääviä suunnitelmia ei laadita ja lopuksi törmätään osaamispuutteeseen. (Ojala 2008, 39.)

*Kiire ja lyhyen aikavälin tulostavoitteet ohjaavat toimintaa.*

Työyhteisöjen resurssit ovat niin kireät, ettei ole aikaa osaamisen kehittämiselle. Työntekijät kiirehtivät omien tehtävien parissa, joten aikaa ei jää oman osaamisen kehittämiselle ja ylimääräisten asioiden suorittamiselle. Työsuunnittelussa ei ole huomioitu uusien asioiden oppimista ja uuden tiedon ymmärtämiseen tarvittavaa aikaa. (Ojala 2008, 39.)

*Liikkuva ja hajautunut työ lisääntyvät.*

Usean yrityksen työntekijöiden työkenttä on koko maapallo. Tämän kaltaisessa liikkuvassa ja hajautuneessa työssä oleville ihmisille on vaikea suunnitella koulutuksia ylläpitämään ja kehittämään omaa osaamista ja ennen kaikkea kehittämään yrityksen osaamispääomaa. (Ojala 2008, 40.)

*Uudenlaiset työsuhteet ja projektimainen työskentely lisääntyvät.*

Maailma on muuttunut, ja niin ovat muuttuneet työmarkkinatkin. Henkilöstövuokraus on lisääntynyt merkittävästi ja pysyvät työsuhteet vähenevät jatkuvasti. Yritykset eivät näe tärkeäksi kehittää vuokratyöntekijöiden ja tilapäistyöntekijöiden osaamista, koska työntekijät voivat siirtyä tulevaisuudessa kilpailevien yrityksen palkkalistoille. Vakituksessa työsuhteessa olevien henkilöiden tehtävät muodostuvat samanaikaisista projekteista, joten on vaikeaa järjestää aikaa uusien asioiden oppiselle. (Ojala 2008, 41.)

*Organisaatiosta globaaleja verkostoja.*

Useat yritykset tekevät yhteistyötä ja toimivat verkostoina. Nämä verkostot kootaan asiakaslähtöisesti tai yksittäisiä projekteja varten. Verkostojen oppimisprosessien kehittäminen on haasteellista, koska verkostot rakentuvat projektikohtaisesti lyhyelle aikajaksolle, ja tämän jälkeen yritysten verkostot purkautuvat ja kasaantuvat jälleen uuden tehtävän hoitamiseksi erilaisella kokoonpanolla. (Ojala 2008, 42.)

*Henkilöstön diversiteetti lisää osaamisongelmia.*

Diversiteetillä tarkoitetaan monimuotoisuutta. Monimuotoisuus lisääntyy jatkuvasti työntekijöiden keskuudessa. Työntekijät voivat olla eri ikäisiä, puhua eri kieltä tai olla lähtökohtaisesti täysin erilaisia. Monimuotoisuus luo haasteen oppimiselle, koska erilaiset ihmiset oppivat eri tavalla. Koulutuksen on lähdettävä perustekijöistä liikkeelle, jotta kaikki työntekijät saataisiin samalle tasolle ja vasta tämän jälkeen on mahdollista tehokkaasti lähteä kehittämään työtehtävässä tarvittavaa osaamista. (Ojala 2008, 42.)

*Osaamisen johtaminen on ihmisten johtamista.*

Yrityksien tai järjestöjen johtajat ovat omassa asemassaan ainoastaan koulutuksensa ansiosta. Nämä henkilöt ovat hyviä asioiden johtajia, mutta ihmisten johtamisessa voi olla merkittäviä puutteita. Osaamisen johtaminen on pääsääntöisesti ihmisten johtamista, ja se on iso haaste johtoportaalalle. Tämän seurauksena hyvää osaamisen johtamista ei synny, mikäli johtohenkilöstö ei kykene tiedostamaan osaamattomuuttaan tällä tasolla. (Ojala 2008, 43.)

*Mittarit, tavoitteet ja raportointi ovat vasta kehittymässä.*

Yrityksissä on useita erilaisia asetettuja tavoitteita, ja nämä tavoitteet liittyvät talouteen tai asiakkaiden hankkimiseen. Osaamiselle ja varsinkin osaamisen kehittämiseksi ei aseteta tavoitteita, saati tuloksia seurata järjestelmällisesti. Koulutuspäivien lukumäärät ovat usein mittarina työntekijöiden koulutuksessa, mutta tämä on virheellinen mittari, koska päivien määrän sijasta tulisi tarkastella todellista osaamista. (Ojala 2008, 43.)

#### 4.7 Muutosvastarinta

Toimintaympäristö jatkuva muutos velvoittaa yrityksen toimintaa muokkaantumaan toimintaympäristön muutoksien mukana. Yrityksen palveluja tuotetaan asiakkaille, ja näiden näkökulmasta tarkasteltuna voidaan kaikkia asioita tuottaa paremmin ja ennen kaikkea tehokkaammin. (Alahuhta 2015, 30.) Pelastuslaitokset tuottavat palveluja omassa toimintaympäristössä, jossa asiakas on koko toiminnan keskipisteessä. Palvelujen kehittäminen asiakkaiden turvallisuuden parantamiseksi on koko pelastuslaitoksien olemassa olon tarkoitus. Tästä lähtökohdasta tarkasteltuna muutos toimintatavoissa ja osaamisen kehittäminen on välttämättömyys.

Perinteisten toimintatapojen muutokset tulevaisuuden haasteiden edessä herättävät ihmisissä erilaisia tunteita ja reaktioita. Ihmisten suhtautuminen muutoksiin on lähtöisin aiemmista kokemuksista, asenteesta ja tulevaisuuden odotuksesta. Ihmiset kokevat, että he pääsevät osaksi muutosta tai vaihtoehtoisesti joutuvat osaksi muutosta. Muutoksien kynnyksellä on tapana omaksua tiettyjä muutosrooleja, joko tietoisesti tai tietämättömänä. Muutokset tuovat aina jotakin uutta, mutta samalla poistavat myös jotakin vanhaa. Vanhasta luopuminen ja sen ymmärtäminen auttavat selittämään muutoksien vastarintaa. (Mattila 2008, 37 – 38.)

Muutosvastarinta on luonnollinen reaktio ihmisten keskuudessa ja se on usein jopa hyödyllistä muutoksen läpi viemiseksi. Organisaatiosta riippumatta on havaittavissa samankaltaiset roolit työntekijöiden keskuudessa. Pekka Mattila on esittänyt kirjassaan, miten tarttua muutokseen roolit seuraavalla tavalla: aktivistit, seurailijat, epäilijät, oppositio ja opportunistit. (2008, 37 – 38.)

Aktivistit ovat muutoksen vetureita ja käynnistävät uusia toimintatapoja tarmokkaasti. Näillä henkilöillä on intoa kehittää omaa osaamistaan ja oppia uusia asioita. Aktivistien korostavat muutoksen olevan kaikkien velvollisuus, ja monesti aktivistit kohtaavat suurta vastarintaa innokkuuden seurauksena. Esimiesten näkökulmasta tarkasteltuna aktivistit ovat monista puutteista huolimatta tärkein yhteistyökumppani muutoksen alkutaipaleilla ja he vaativatkin erityistä huolenpitoa. (Mattila 2008, 42.) Taulukossa numero 2 on esitetty aktivistien vahvuudet ja heikkoudet muutostilanteessa.

Seurailijat ovat muutoksessa huomattavasti aktivisteja varovaisempia. Seurailijat ovat työpaikan hiljaisia henkilöitä, jotka eivät ota juuri minkäänlaista kantaa muutoksen vaikutuksiin. Usealla työpaikalla seurailijat muodostava suurimman hiljaisen enemmistön. Seurailijoita ei pysty vakuuttamaan pelkällä innostamisella, vaan usko muutokseen edellyttää selviä näyttöjä muutoksen toimivuudesta. Tämän jälkeen he asettuvat nopeasti uuden toimintamallin taakse, mikäli toteavat sen toimivuuden käytännössä. Tämän ryhmän henkilöiden alun passiivisuus ei tarkoita suurta vastarintaa. (Mattila 2008, 42.) Taulukossa numero 2 on esitetty seurailijoiden vahvuudet ja heikkoudet muutostilanteessa.

Epäilijät ovat nimensä mukaisesti niitä henkilöitä, jotka suhtautuvat epäilevästi työpaikan muutoksiin. Epäilijöiden rooleihin kuuluvat työyhteisössä henkilöt, joilla on useasti pitkä työkokemus ja jotka ovat saavuttaneet urallaan paljon tunnustusta työtehtävistä. Nämä henkilöt pystyvät hidastamaan merkittävästi muutoksen läpivientiä, koska korkea-asema työyhteisössä edesauttaa asioihin vaikuttamista. Epäilijät kyseenalaistavat muutoksen, mikäli uusi malli ei vastaa kokonaisuudessa entisen toiminnan arvopohjaa. Nämä henkilöt ovat voitettavissa muutoksen puolelle pikkuhiljaa asioiden edetessä, vaikka alussa on havaittavissa kaiken tyylistä epäilyä toiminnan kehittämisestä. (Mattila 2008, 44 – 46.) Taulukossa numero 2 on esitetty epäilijöiden vahvuudet ja heikkoudet muutostilanteessa.

Opposition henkilöt vastustavat muutosta paljon enemmän ja kielteisemmin kuin epäilijät. Opposition edustajat eivät kykene näkemään muutoksissa minkäänlaisia positiivisia mahdollisuuksia, joten muutokset ovat lähtökohtaisesti aina kielteisiä ja aina on jotakin menetettävää nykytilanteeseen verrattuna. Henkilöt pelkäävät oman aseman heikkenemistä, mutta vastustavat silti muutosta ryhmän tai ammattikunnan selän takana, joten usein on vaikea

havaita kapinoijan oman edun tavoittelua. Taulukossa numero 2 on esitetty oppositiossa olevien henkilöiden vahvuudet ja heikkoudet muutostilanteessa. (Mattila 2008, 46.)

Rooleista viides on opportunistit. Nämä henkilöt tarkkailevat muutosta lähtökohtaisesti oman edun näkökulmasta. Jos muutos edistää heidän omaa asemaansa, on se silloin kannattava ja päinvastaisesti, mikäli oma asema työyhteisössä heikkenee. Henkilöt ovat välinpitämättömiä ja suhtautuvat joustavasti jatkuviin suunnan muutoksiin. Työyhteisössä opportunisti usein lisääntyy, kun hierarkiassa noustaan ylöspäin. (Mattila 2008, 48.) Taulukossa numero 2 on esitetty opportunistien vahvuudet ja heikkoudet muutostilanteessa.

Taulukko 2. Työyhteisön roolien vahvuudet ja heikkoudet muutoksessa.

ROOLIT	VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<b>Aktivistit</b>	Kehittäjäluonne	Uutuuden kaipuu
	Uudisraivaajanhenki	Rutiinien karttaminen
	Innostus ja innostavuus	
	Joustavuus uusissa tilanteissa	
	Korkea omaksumiskyky	
	Sitoutuminen kehittämiseen	
<b>Seurailijat</b>	Sitoutuminen rutiineihin ja perustehtävään	Varovaisuus
	Sitoutuminen työyhteisöön ja työnantajaan	Tulevaisuudenkuva liiankin jalat maassa
	Sitoutuminen päätöksiin	Ajoittain vanhakantaisuus
	Vahva osaaminen omalla asiantuntemusalueella	
	Kokemus ja hiljainen tieto	
<b>Epäilijät</b>	Sitoutuminen rutiineihin ja perustehtävään	Varovaisuus
	Sitoutuminen työyhteisöön ja työnantajaan	Passiivisuus
	Vahva osaaminen omalla asiantuntemusalueella	Pessimismi
	Kokemus ja hiljainen tieto	Kielteinen viestintä ja mielipidevaikuttajuus
	Mahdollisuus myönteiseen mielipidevaikuttajuuteen	Selvä vanhakantaisuus ja kiintymys perinteisiin
<b>Oppositio</b>	Sitoutuminen rutiineihin ja perustehtävään	Taipumus haitantekoon
	Sitoutuminen työyhteisöön ja työnantajaan	Pessimismi
	Kokemus ja hiljainen tieto	Kielteinen viestintä ja mielipidevaikuttajuus
		Selvä vanhakantaisuus ja kiintymys perinteisiin
<b>Opportunistit</b>	Joustavuus uusissa tilanteissa	Säännöistä piittaamattomuus
	Korkea omaksumiskyky	Sitoutumisen puute
	Tehokkuus	Rutiinien ja velvollisuuksien karttaminen
		Oman edun tavoittelu

## 5 OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PERUSTA

Pelastuslaitokset hoitavat keskimäärin noin 100 000 pelastustehtävää vuodessa. Suurimman osan tehtävistä muodostavat tarkastus- varmistustehtävät, joita vuoden aikana on keskimäärin ollut noin 30 000 kappaletta. Ensivastetehtäviä on ollut valtakunnallisesti noin 20 000 kappaletta vuodessa. Tulipalojen osuus on edelleenkin merkittävä, mutta pitkän ajan kuluessa laskusuunnassa. (Sisäministeriön julkaisu 18/2016, 11.)

Euroopan maihin verrattuna Suomi on edelleen kärkisijalla palokuolemien lukumäärässä, kun määrää verrataan asukaslukuun. Keskimäärin Suomessa on kuollut tulipalossa noin 75 ihmistä vuodessa ja loukkaantunut 600 ihmistä. (Sisäasiainministeriön julkaisu 18/2016, 11.)

Sisäisen turvallisuuden strategia korostaa, että pelastustoimen kehittäminen on perustuttava riskeihin, jotka uhkaavat yhteiskunnan toimivuutta. Pelastustoimella on oltava valmius toimia ja vastata riskeihin omalla toimialueellaan. Pelastuslaitoksella on oltava riittävät resurssit kaluston, kuten myös henkilöstön osalta, jotta riskeihin vastaaminen on mahdollista. Henkilöstön osaaminen, osaamisvaatimukset ja koulutus ovat avainasemassa toiminnan tehostamisessa. (Sisäasiainministeriön julkaisu 18/2016, 17.)

Pelastuslaki 379/2011 määrittelee 27 §:ssä alueen pelastustoimen ja pelastuslaitoksen tehtävät seuraavalla tavalla:

*” Pelastuslaitoksen tulee huolehtia alueellaan:*

*1) pelastustoimelle kuuluvasta ohjauksesta, neuvonnasta ja turvallisuusviestinnästä, jonka tavoitteena on tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäiseminen ja varautuminen onnettomuuksien torjuntaan sekä asianmukainen toiminta onnettomuus- ja vaaratilanteissa ja onnettomuuksien seurausten rajoittamisessa;*

*2) pelastustoimen valvontatehtävistä;*

*3) väestön varoittamisesta vaara- ja onnettomuustilanteessa sekä siihen tarvittavasta hälytysjärjestelmästä;*

*4) pelastustoimintaan kuuluvista tehtävistä.*

*Edellä 2 momentissa säädetyn lisäksi pelastuslaitos:*



- 1) voi suorittaa ensihoitopalveluun kuuluvia tehtäviä, jos ensihoitopalvelun järjestämisestä yhteistoiminnassa alueen pelastustoimen ja sairaanhoitopiirin kuntayhtymän kesken on sovittu terveydenhuoltolain ([1326/2010](#)) 39 §:n 2 momentin perusteella;
- 2) tukee pelastustoimen alueeseen kuuluvan kunnan valmiussuunnittelua, jos siitä on kunnan kanssa sovittu;
- 3) huolehtii muistakin muussa laissa alueen pelastustoimelle säädettyistä tehtävistä.

*Alueen pelastustoimen ja pelastuslaitoksen tehtävistä voidaan antaa tarkempia säännöksiä valtioneuvoston asetuksella”.*

Pelastustoimen toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa. Yhteiskunnassa on tapahtumassa isoja muutoksia tulevaisuudessa. Vanhemman ikäväestön suhteellinen lukumäärä nousee ja ihmiset siirtyvät maaseuduilta kaupunkeihin. Maahanmuutto ja väestön siirtyminen luovat aivan uudenlaisia haasteita, joita Suomessa ei ole vielä kohdattu. Haja-asutusalueilla asuvien ihmisten määrä vähenee vuosi vuodelta ja palvelut on silti kyettävä tuottamaan ihmiselle tasapuolisesti. Sään ääri-ilmiöt luovat laaja-alaisia ongelmia ja haastavat pelastustoimen toimintakyvyn.

Pelastustoimen palvelujen tasapuolinen tuottaminen niin kaupunkiympäristöön kuin haja-asutusalueelle nähdään suurena haasteena. Haja-asutusalueella pelastustoimi tukeutuu pitkälti sopimuspalokuntiin ja niiden tuottamiin palveluihin. Täysiaikaista miehistöä ei pystytä palkkaamaan näille alueille, koska kustannukset nousisivat liian suureksi. Sopimuspalokuntiin on vaikea löytää työntekijöitä, koska työkykyiset ihmiset muuttavat kohti kasvukeskuksia ja haja-asutusalueet tyhjenevät työkykyisistä ihmisistä. Resurssien vähentäminen aiheuttaa väistämättä ongelmia tulevaisuudessa, mikäli asiaan ei reagoida riittävän ajoissa. Toimintamenetelmien kehittäminen on avain asemassa, jotta vähillä resursseilla voidaan tuottaa palveluja, jotka vastaavat tulevaisuuden haasteita. (Pelastustoimen toimintaympäristön kuvaus 2017, 7.)

Maahanmuuttajien osuutta väestöstä on vaikea arvioida. Nykyiset tapahtumat osoittavat sen, että heidän määränsä lisääntyy Suomessa merkittävästi. Maahanmuuton määrää on vaikea ennakoida, mutta se on silti jatkuvaa nyt ja tulevaisuudessa. Monikulttuurisuus luo mahdollisuuksia ja samalla myös haasteita pelastustoimen näkökulmasta tarkasteltuna.

Pelastajat tulevat tulevaisuudessa tarvitsemaan entistä enemmän kielitaitoa ja ymmärrystä eri kulttuureista, jotta pystyisivät keskustelemaan asiakkaiden kanssa. Maahanmuuttajaryhmien suhtautuminen pelastustoimen tehtävissä oleviin henkilöihin voi olla totutusta poikkeavaa. (Pelastustoimen toimintaympäristön kuvaus 2017, 8.)

Tulevaisuudessa on mahdollista, että pelastustoimen henkilöstö tulee kokemaan entistä enemmän vastustusta ja väkivallan uhkaa. Ääriliikkeet ja terrorismi voi totutusta poiketen kohdistua myös pelastustoimen viranomaisiin, kun he saapuvat ensimmäisten joukossa onnettomuuspaikalle hoitamaan pelastustehtäviä. Uhkakuvat on huomioitava pelastustöissä ja jokaisen pelastajan koulutuksessa ja henkilökohtaisissa suojarahustuksissa. (Pelastustoimen toimintaympäristön kuvaus 2017, 8 – 9.)

Teknologia on yksi suurimmista muutoksia aiheuttavista tekijöistä yhteiskunnassa. Teknologian kehitys luo paljon uusia ja kokemattomia haasteita pelastustoimelle, mutta samalla se tarjoaa mahdollisuuden kehittää omia palveluja entistä tehokkaammaksi. Pelastustoimi on kykenevä hyödyntämään erilaisia kamerajärjestelmiä, robotiikka ja Drone-hydrokoptereita pelastustoimen tehtävillä ja näihin varautumisessa. Vastapainoisesti yhteiskunta on koko ajan enemmän riippuvainen teknologiasta ja ennen kaikkea sähköstä. Sähkökatkokset voivat tulevaisuudessa aiheuttaa teknologiariippuvaiselle yhteiskunnalle merkittäviä ongelmia ja samalla suuria haasteita pelastustoimelle. Tulvaisuudessa yleistyvät myös älyliikenne, sähköautot ja metallia vahvempien komposiittimateriaalien käyttäminen. Nämä edellyttävät jo pelkästään pelastustoimelta uusia taitoja onnettomuustilanteissa. (Pelastustoimen toimintaympäristön kuvaus 2017, 10.)

Osaamisen kehittämisellä on suora yhteys työn tuloksellisuuteen ja työn hallintaan. Henkilöstön osaamista kehittämällä voidaan varmistaa laadukkaat palvelut ja pelastustoimen jatkuva uudistuminen. Pelastustoimen tavoitteena on saavuttaa koulutettu, osaava ja motivoitunut henkilöstö. Osaamisen hallinta velvoittaa kehittämään menetelmiä osaamisen selvittämiseksi ja sen arvioimiseksi. (Sisäasiainministeriön julkaisu 18/2016, 18.)

Pelastuslain 379/2011 39 §:n mukaan ”*Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokunnan henkilöstöön kuuluvan pelastustoimintaan osallistuvan henkilön tulee ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa. Pelastustoimintaan kuuluvien eri tehtävien edellyttämien*

*perustaitojen ja kunnon tasosta sekä kuntotestien järjestämisestä voidaan antaa tarkempia säännöksiä sisäministeriön asetuksella”. Yleisesti pelastuslaitokset suorittavat hyvin kuntotestauksia ja ylläpitäviä harjoituksia. Eri asia on, kuinka hyvin perustaidot hallitaan, koska menetelmää osaamisen tason arviontiin ei ole.*

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella on laadittu riskikartoitus Etelä-Pohjanmaan alueesta ja tämän kartoituksen perusteella resursseja ohjataan suuren riskin alueille palvelutasopäätöksen mukaisesti. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella henkilöstön osaamista ylläpidetään omalla teemakoulutuksella, Pelastusopiston järjestämien lyhytkurssikoulutuksien avulla ja säännöllisellä työvuoro- ja viikkoharjoittelulla. Erillistä osaamisen kartoitusta ei tehdä muille kuin P3 tehtäviä tekevälle palopäällystölle.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella haja-asutusalueiden määrä lisääntyy valtakunnallisen linjauksen mukaisesti tulevaisuudessa. Ihmiset muuttavat opiskelun ja työpaikkojen perässä kohti kasvukeskuksia ja kaupunkeja. Sopimuspälokuntien ja vpk:n tärkeys korostuu entisestään. Vähäisen henkilömäärän vuoksi, on olemassa olevia resursseja pyrittävä tehostamaan ja osaamista kehittämään säännöllisillä toimintamalleilla.

## 6 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Lähtökohtana jokaiselle tutkimukselle on aina olemassa oleva tai kuvitteellinen ongelma. (Saukkonen). Lähtökohtana on, että tutkimusongelma on mahdollisimman yksiselitteinen ja selkeä sekä tutkimusongelmat ovat yleensä, mitä- ja miten-kysymyksiä (Saaranen - Kauppinen & Puusniekka 2006). Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus on luonteeltaan toimintatutkimus, jolla pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia ja saamaan samanaikaisesti aikaan muutosta. Tutkimuksella etsitään ratkaisuja käytännön ongelmiin, jotka voivat olla esimerkiksi teknisiä, sosiaalisia, eettisiä tai ammatillisia. (Ojansalo ym. 2015, 58.)

Työn tutkimusongelma liittyy Etelä- Pohjanmaan pelastuslaitoksen hälytystehtäviin osallistuvan miehistön osaamisen varmistaviin arviointimenetelmiin ja toimintatapoihin. Tutkimuskysymykset liittyvät pääsääntöisesti miehistön osaamiskartoituksen toteuttamiseen ja sen sisältöön. Kysymyksien avulla pyrittiin selvittämään Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen henkilökunnan näkemys kartoituksen tarpeellisuudesta ja sisällöstä. Tutkimusongelma voitiin kirjallisuuden perusteella todeta olevan kartoittava. (Hirsjärvi ym. 2016, 138).

Tutkimusaihe on työelämälähtöinen ja tarpeellinen. Pelastusopiston vanhempi opettaja Kari Kinnunen on esittänyt vuosien ajan seuraavan kysymyksen Pelastusopiston opintojen yhteydessä: ”Juoksijat testataan juoksemalla ja uimarit uimalla, miten palomiehet pitäisi testata?” Kysymys herätti mielenkiintomme selvittää päätoimisen henkilöstön mielipidettä asiaan, ja myös oma työnantajamme Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos koki selvityksen todella tarpeelliseksi.

Yksityisen sektorin yrityksissä on arkipäivää, että osaamista seurataan, arvioidaan ja testausmenetelmiä kehitetään paremman tuloksen saavuttamiseksi. Pelastuslaitoksilla ei ole yhtenäistä linjaa osaamisen arviointiin, joten opinnäytetyömme on lähtölaukaisu osaamisen arvioinnille ja tähän liittyvien osa-alueiden kehittämiseksi hälytystehtäviin osallistuvan miehistön osalta. Aikaisempia tutkimuksia aiheesta emme ole löytäneet.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella ei ole laadittu miehistön osaamisen arvioinnille järjestelmää ja sen tarpeellisuudesta, sisällöstä ja henkilöstön hyväksynnästä ei ole tietoa. Etukäteen meitä varoitettiin tutkimusaiheestamme, jonka vastausmäärät saattavat jäädä pieneksi tai palaute voi olla murskaavaa.

## 6.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen henkilökunnan näkemys miehistön osaamisen arvioinnin tarpeellisuudesta, mitä painopistealueista arviointi sisältää ja miten arviointi olisi henkilökunnan mielestä hyvä toteuttaa. Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan laatia tarkempia tutkimuksia käsittelemään pienempiä osa-alueita. Tutkimuskysymykset on laadittu siten, että ne vastaavat tavoitteita, jotka on työn tilaajan kanssa asetettu ennen työn aloittamista.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja menetelmät

Tutkimustuloksen on oltava riittävän luotettava, jotta se palvelisi asetettuja tavoitteita. Tutkimustulosten pohdinnassa on otettava huomioon virheet, jotka ovat voineet syntyä tutkimuksen aikana. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan kykyä antaa ei sattumanvaraisia vastauksia. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimusmenetelmällä on kyettävä mittaamaan niitä asioita, joita on tavoiteltu. (Hirsjärvi ym. 2007, 226).

Tutkimuskyselyn kysymykset eivät täytä jokaiselta kohdalta tieteellisen tutkimuksen lähtökohtaa. Toimintatutkimukseen liittyy paljon käytännönläheisyyden vaatimus (Ojansivu ym. 2015, 58). Kysymykset on valittu tähän tutkimukseen käytännöllisemmästä lähtökohdasta ja tavoitteena oli tuottaa suoria vastauksia, jotka synnyttävät toimintaa.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1 Tutkimuksen vastausmäärät

Kysely lähetettiin 115 päätoimiselle Etelä- Pohjanmaan pelastuslaitoksen työntekijälle, jotka osallistuvat hälytystoimintaan. Vastauksia saimme 64 kappaletta, eli vastausprosentti on 55,6 %. Vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä, koska harvoin saavutetaan 100 % vastausprosenttia. Toivoimme, että vastauksia kyselyyn olisi kertynyt enemmän, mutta mielestämme vastausten lukumäärä on riittävä, jotta opinnäytetyön tavoitteet voidaan saavuttaa. Syitä vastausprosentin alhaisuuteen on vaikea arvioida, mutta on todennäköistä, että sairaslomat, vuosilomat ja muut tämän kaltaiset asiat heijastuvat vastausprosenttiin.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella kyselyyn vastasi yhteensä 64 eri henkilöä. Henkilöt työskentelivät miehistö-, alipäällystö- ja päällystötehtävissä vastushetkellä. Vastausten perusteella kyselyyn vastattiin taulukon 3 mukaisesti.

Taulukko 3. Vastajamäärät

<b>Virka-asema</b>	<b>Kpl</b>
Miehistö	36
Alipäällystö	6
Päällystö	22

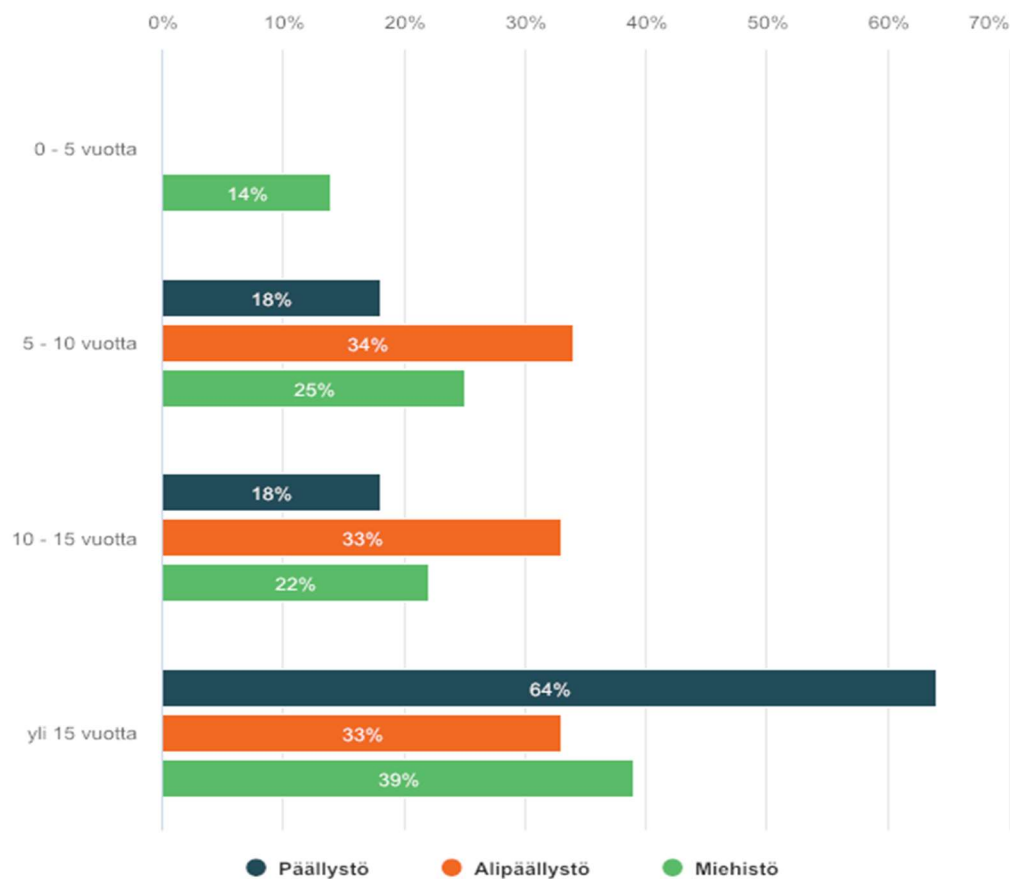
### 7.2 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa käymme läpi tutkimuksessa saadut vastaukset. Vastaukset esitellään kysymyskohtaisesti omissa alaotsikoissa. Vastaukset ovat aukikirjoitettu ja selvyyn lisäämiseksi käytämme myös kuvia ja taulukoita.

#### 7.2.1 Kuinka kauan olet työskennellyt pelastusalalla?

Tutkimuksen ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien työkokemuksen määrää pelastusalalla. Kuvasta numero 9 on tulkittavissa, että kyselyyn on vastannut eniten henkilöitä, joiden työkokemus on yli 15 vuotta. Vähintään kyselyyn vastasi 0 - 5 vuotta pelastus-

alla työskennelleet henkilöt. Vastuksista on havaittavissa, että yksikään 0 - 5 vuotta alipäällystön tai päällystön työtehtävissä työskentelevä henkilö ei ole vastannut kyselyyn. Vastauksen jakautuma kuvaa hyvin Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen henkilöstörakennetta ja työkokemuksen määrää.



Kuva 9. Työkokemus pelastusalalla.

### 7.2.2 Missä tehtävässä työskentelet nykyisin?

Kyselylomakkeen toinen kysymys oli tekninen, jonka avulla pystyimme erittelemään vastanneiden henkilöiden virka-aseman. Päällystöstä vastauksia tuli 22 kpl, alipäällystöstä 6 kpl ja miehistöltä 36 kpl. Saadun tuloksen perusteella erottelemme vastaukset virka-asemaryhmittäin. Tämän kysymyksen avulla pystyimme selvittämään eri virka-asemissa toimivien henkilöiden mahdolliset näkemyserot.

### 7.2.3 Onko mielestäsi osaamisen arviointia tarpeellista suorittaa miehistötehtäviä tekevien osalta?

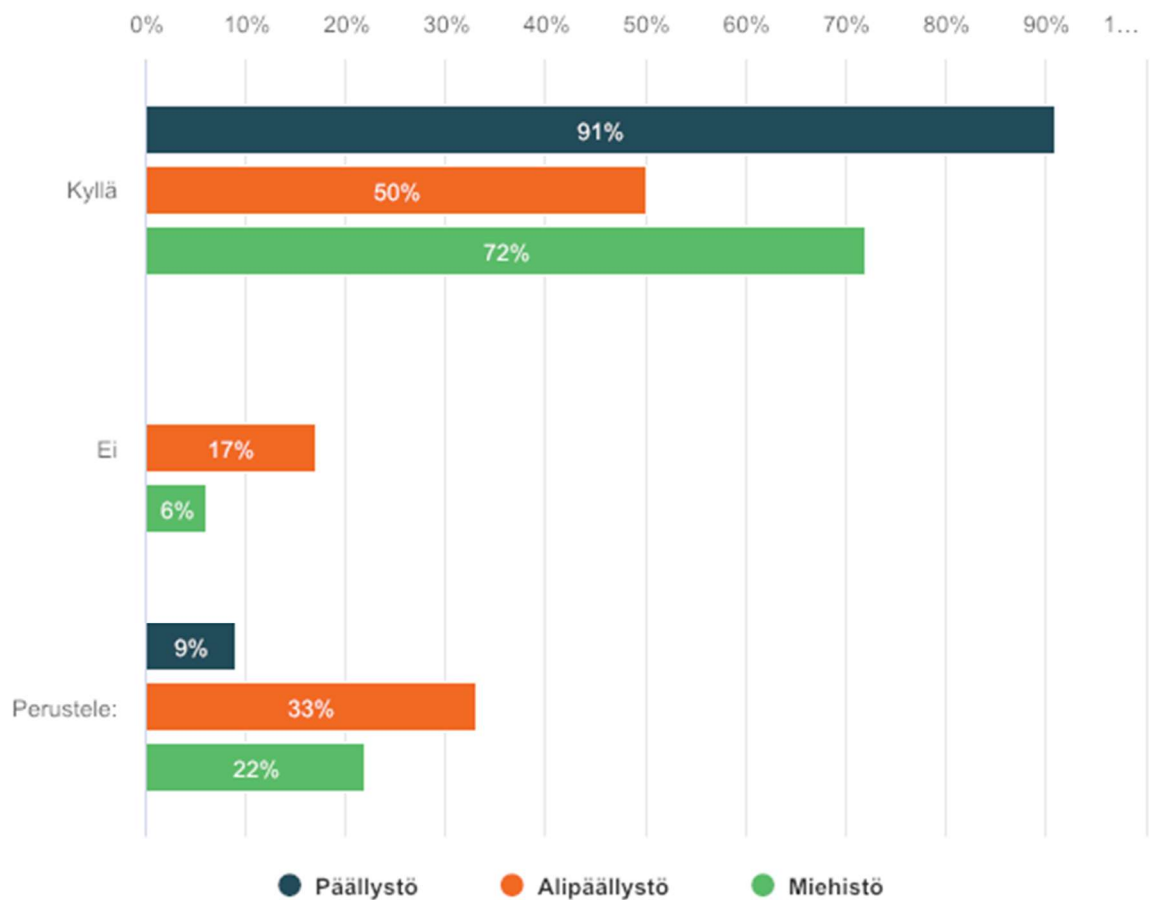
Tutkimuksen kolmannen kysymyksen tavoitteena oli saada vastaus siihen, nähdäänkö Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella tarpeelliseksi miehistön osaamisen arviointi. Kysymyksen vastaukset rajattiin siten, että voitiin erottaa eri virka-asemassa työskentelevien henkilöiden vastaukset.

Kuvan 10 perusteella voidaan tulkita, että osaamisen arviointi nähdään Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella erittäin tarpeelliseksi. 91 prosenttia päällystötehtävissä toimivista henkilöistä pitää miehistön osaamisen arviointia tarpeellisenä, yksikään vastaus ei ole kielteinen. 50 prosenttia alipäällystöstä on sitä mieltä, että miehistön osaamisen arviointi on tarpeellinen ja 17 prosenttia alipäällystöstä antaa suoraan kielteisen vastuksen. Miehistöstä 72 prosenttia näkee tarpeelliseksi, että heidän osaamistaan arvioitaisiin. Suorien vastausten perusteella ainoastaan 6 prosenttia miehistöstä kokee, että heidän osaamistaan ei tarvitse arvioida.

Kysymyslomakkeen ”PERUSTELU”- kohtaan vastasi yhteensä 12 henkilöä. Vastaukset on esitetty taulukossa 4. Nämä vastaukset eivät ole kirjautuneet vastauksien ”KYLLÄ” ja ”EI” -prosenttilukuihin. Kirjallisten vastausten perusteella voi tehdä johtopäätöksen, että yksi alipäällystössä ja yksi miehistössä työskentelevä henkilö ei suhtaudu positiivisesti osaamisen arviointiin. Miehistötehtävissä työskentelevien henkilöiden vastauksista on havaittavissa, että yhteiskunnan muutos- ja kehitysvauhti velvoittavat palomiehiä kehittämään ja varmistamaan omaa osaamistaan järjestelmällisesti.

Kaikkien vastauksien perusteella Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen kyselyyn osallistunut henkilökunta virka-asemasta riippumatta näkee tärkeäksi, että miehistön osaamisen arviointi aloitettaisiin Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella.





Kuva 10. Osaamisen arvioinnin tarpeellisuus.

Taulukko 4. Perustelut kysymykseen kolme.

Virka- asema	Perustelut
Päällystö:	Osaamistason määrittely luo pohjan koulutukselle ja harjoittelulle. Osaamisen arviointi eri menetelmin ohjaa ja sitouttaa koulutettavaa ja työnantajaa turvallisempiin ja tehokkaampiin toimintatapoihin
Päällystö:	Äärimmäisen tärkeää. Pienillä asemilla osaaminen katoaa jos ei ole harjoituksia, ja jos ei tarvitse taitoa osoittaa, niin ei sitä mitään edes yritä osata
Alipäällystö:	Viikkoharjoitukset toimivat "testinä". Jokaisen on rekisteröitävä omat heikkoudet ja panostettava osaamisen nostamiseen oma-toimisesti.
Alipäällystö:	Osaamisen varmistamiseksi
Miehistö:	Palomiehen työ sammutusauton takapenkillä voi olla melko kapea-alaista ja joiden asioiden opiskelusta tai kertauksesta on saattanut kulua pitkäkin aika, joten osaamisen arviointi on hyvä työkalu ammattitaidon ylläpitämiseen.

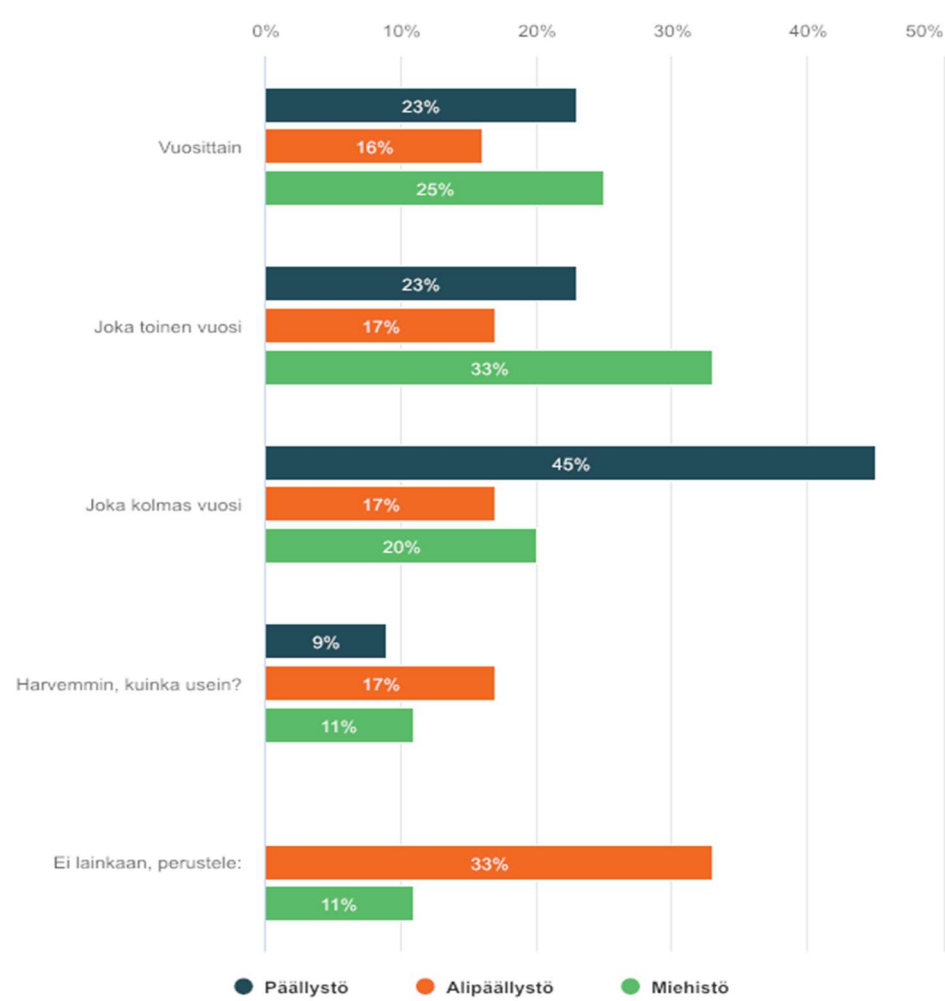
Miehistö:	Kyllä, asemien välillä on isoja tasoeroja johtuen harjoittelun määrästä ja motivaation puutteesta
Miehistö:	Varsinkin E-P:llä on paljon erivapaudella miehistön pätevyyden saaneita. Tällaisten ammattitaidon arviointi olisi tarpeellista. Osaamisen kartoitukseen pitäisi kuulua myös muutakin kun operatiivisten tehtävien osaaminen palomiehen työhön kuuluu myös valistus, neuvonta, onnettomuuksien ehkäisy, ym. Mitä koulutusta osalla henkilöstöllä ei ole lainkaan. Ammattikoulutuksen omaavien osalta en pidä osaamisen kartoitusta kovinkaan tärkeänä, koska säännölliset harjoitukset pitävät ammattitaitoa yllä ja osaamisen kartoitus tulee siinä käytännössä samalla.
Miehistö:	Yhteiskunnan muutos. Kuka pysyy perässä ellei testausta suoriteta.
Miehistö:	Pystytään kehittämään ns. heikkoja kohtia.
Miehistö:	Kavereilla pitää olla sen verran ammattiylpeyttä että hommat osataan hoitaa. Erilaisia tehtäviä lisäksi harjoitellaan viikoittain ja kursseilla käydään tarpeen mukaan.
Miehistö:	Joitain asia huvittaa ja joitain ei, tynnyrityömaa..
Miehistö:	On tarpeellista melko monessa asiassa. Asiasta riippuen arviointiväli voi olla 1-5 vuotta ja arvioinnin voi tehdä lomakkeella TAI käytännön näyttönä.

#### 7.2.4 Kuinka usein mielestäsi miehistöä koskevaa osaamisen arviointia tulisi tehdä?

Tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää henkilökunnan näkemys siitä, kuinka usein osaamisen arviointi tulisi miehistölle suorittaa. Kyselytutkimuksessa on annettu seuraavat vastausvaihtoehdot: vuosittain, joka toinen vuosi, joka kolmas vuosi, harvemmin, kuinka usein; ei lainkaan, perustele. Kahteen viimeisimpään vastausvaihtoehtoon oli mahdollisuus antaa kirjallinen perustelu.

Kuvasta 11 voidaan päätellä, että kysymykseen vastanneet henkilöt eivät ole yksimielisiä siitä, että kuinka usein arviointi tulisi pelastuslaitoksella suorittaa. Miehistön vastaukset jakaantuvat melko tasaisesti 1 – 3 vuoteen, 33 prosentin mielestä hyvä arviointiväli olisi joka toinen vuosi. Päällystöstä 45 prosenttia on ollut sitä mieltä, että arviointi tulisi tehdä joka kolmasvuosi. Päällystön loput vastaukset jakaantuvat melko tasaisesti vastauksille ”joka vuosi” ja ”joka toinen vuosi”. Alipäällystön vastaukset ovat suurimmaksi osaksi kohdassa ”Ei lainkaan, perustele”.

Taulukossa 5 on esitetty päällystön, alipäällystön ja miehistön kirjalliset vastaukset. Vastauksista nousee esille, että arviointi suoritettaisiin noin 5 vuoden välein. Osa vastanneista korostaa myös, että arviointia ei tarvitse suorittaa, koska jokainen kykenee ylläpitämään omaa osaamista säännöllisellä viikkoharjoittelulla ja hälytystehtävien avulla.



Kuva 11. Arvioinnin aikaväli.

Taulukko 5. Perustelut kysymykseen neljä.

Virka- asema	Perustelut
Päällystö	5v.
Päällystö	joka viides vuosi ja tarvittaessa (uutta asiaa, ym.)
Alipäällystö	Ammattipalomiehen pitää huolehtia osaamisestaan virkansa puo-

	lesta
Alipäällystö	Esimiehen tulee tietää ja tuntea henkilöstön toimintakyky. Mutta onko osaamisen arviointi oikea termi tai edes työkalu tähän Etelä-Pohjanmaalla, jossa työskentelee miehistötehtävissä pääasiassa sopimusmiehiä? Siitä en ole varma, itse suoritan ns. osaamisen arviointia jatkuvasti lähinnä olemalla läsnä tehtävillä, sekä harjoituksissa.
Alipäällystö	3-5 Vuotta. Silloin, kun 2004 Pelastus aloitti, oli "Taso" mittari/koe. Ei sen jälkeen?
Miehistö	Säännöllinen viikkoharjoittelu on riittävä.
Miehistö	Ammattilainen arvioi tekemistään joka päivä
Miehistö	lue edellinen kohta
Miehistö	Ei alipäällystön eikä päällystön osaamistakaan kontrolloida
Miehistö	Maksimissaan joka kolmas vuosi ehkä jopa viiden vuoden välein voisi olla riittävä.
Miehistö	tarvittaessa
Miehistö	1-5 vuotta.
Miehistö	Joka viides vuosi

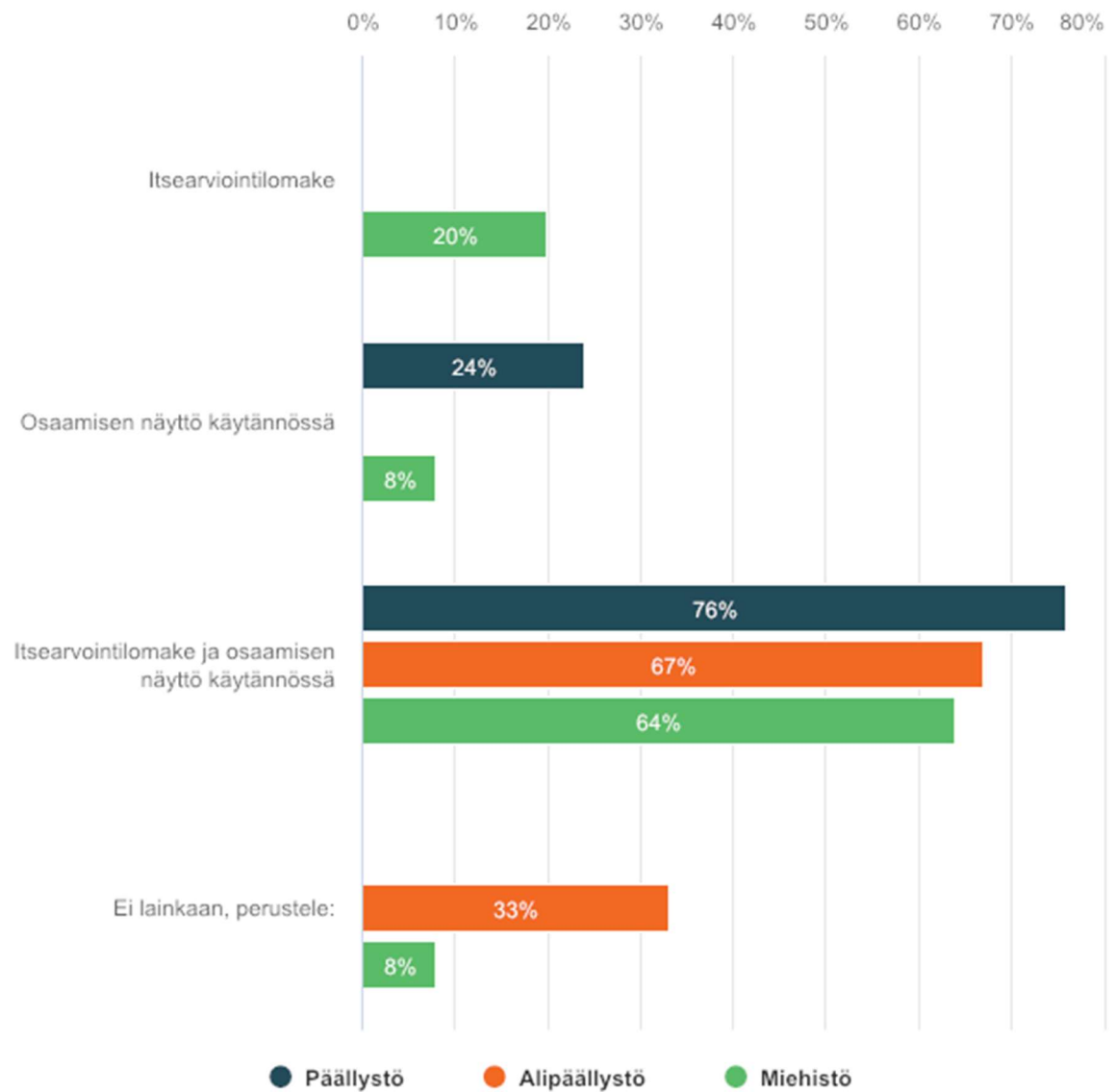
#### 7.2.5 Millä tavalla osaamisen arviointi tulisi suorittaa?

Tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, millä tavalla osaamisen arviointi tulisi suorittaa. Kysymyksessä on annettu seuraavat vastausvaihtoehdot:

- itsearviointilomake
- osaamisen näyttö käytännössä
- itsearviointilomake ja osaamisen näyttö käytännössä
- ei lainkaan, perustele.

Kertyneiden vastauksien perusteella henkilökunta kokee, että pelkästään itsearviointilomake tai osaamisen näyttö käytännössä eivät ole tehokas tapa toteuttaa osaamisen arviointia. Kertyneistä vastauksista voidaan havaita, että suurin osa kannattaa vaihtoehtoa, että arviointi sisältäisi niin itsearviointilomakkeen kuin myös näyttökokeen.

Kohtaan ”Ei lainkaan, perustele” on kertynyt 4 vastausta. Vastauksissa kritisoidaan arviointimenetelmää, koska nykymaailmassa on jo testausta liikaa. Lisäksi vastauksissa korostetaan, että harjoittelua on jo riittävästi ja tämän avulla on havaittavissa henkilöt, joiden taito ei ole riittävällä tasolla.



Kuva 12. Arvioinnin suoritustapa.

### 7.2.6 Mitä asioita osaamisen arvioinnissa tulisi arvioida?

Tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen päätoimisen henkilöstön näkemys niistä pelastustoimen osa-alueista, jotka olisivat ensisijaisen tärkeitä sisällyttää osaamisen arviointiin. Kysymyslomakkeessa on annettu eri tehtäväkokonaisuuksia, joihin vastaajat ovat voineet antaa arvon 1 – 5. Asteikolla kuvataan tehtäväkokonaisuuden tärkeyttä. Asteikko on laadittu siten, että arvosana 1 tarkoittaa ei tärkeää ja arvosana 5 todella tärkeää osa-aluetta. Kuvassa numero 13 on esitetty vastaukset virka-asemittain. Pylväät tarkoittavat vastauksien keskiarvoa, ja pisimmät pylväät nähdään tärkeimmiksi. Pylvään värit kuvastavat eri henkilöstöryhmiä. Näiden pylväiden perusteella voidaan löytää ne osa-alueet, jotka kyseisessä virka-asemassa työskentelevät näkevät tärkeäksi. Kaikkien vastauksien keskiarvo kuvastaa koko kyselytutkimukseen vastanneiden henkilöiden mielipidettä virkas-asemasta riippumatta.

Vastauksien perusteella voidaan päätellä, että päällystö näkee tärkeäksi tehtäväkokonaisuudet, joissa vastauksien keskiarvo on 4 tai enemmän. Näitä tehtäväkokonaisuuksia ovat

- vaaralliset aineet
- savusukellus
- viestiliikenne (Virve)
- tieliikennepelastaminen
- ensivastetoiminta
- konemiestaidot
- sammutustyö
- työturvallisuus
- pelastusyksikön johtaminen.

Päällystön vastauksien keskiarvot jäävät alle 3,5 seuraavilla tehtäväkokonaisuuksilla: Peke-johtamisjärjestelmä, eläimen pelastaminen, toimintaa ohjaavat asiakirjat, onnettomuuksien ehkäiseminen, Pronto ja myrskytuhojen torjunta.

Alipäällystö näkee todella tärkeäksi tieliikennepelastamisen, korkealta tai alhaalta pelastamisen sekä työturvallisuuden. Näissä vastauksien keskiarvot ovat 5. Kokonaisuudessa vas-

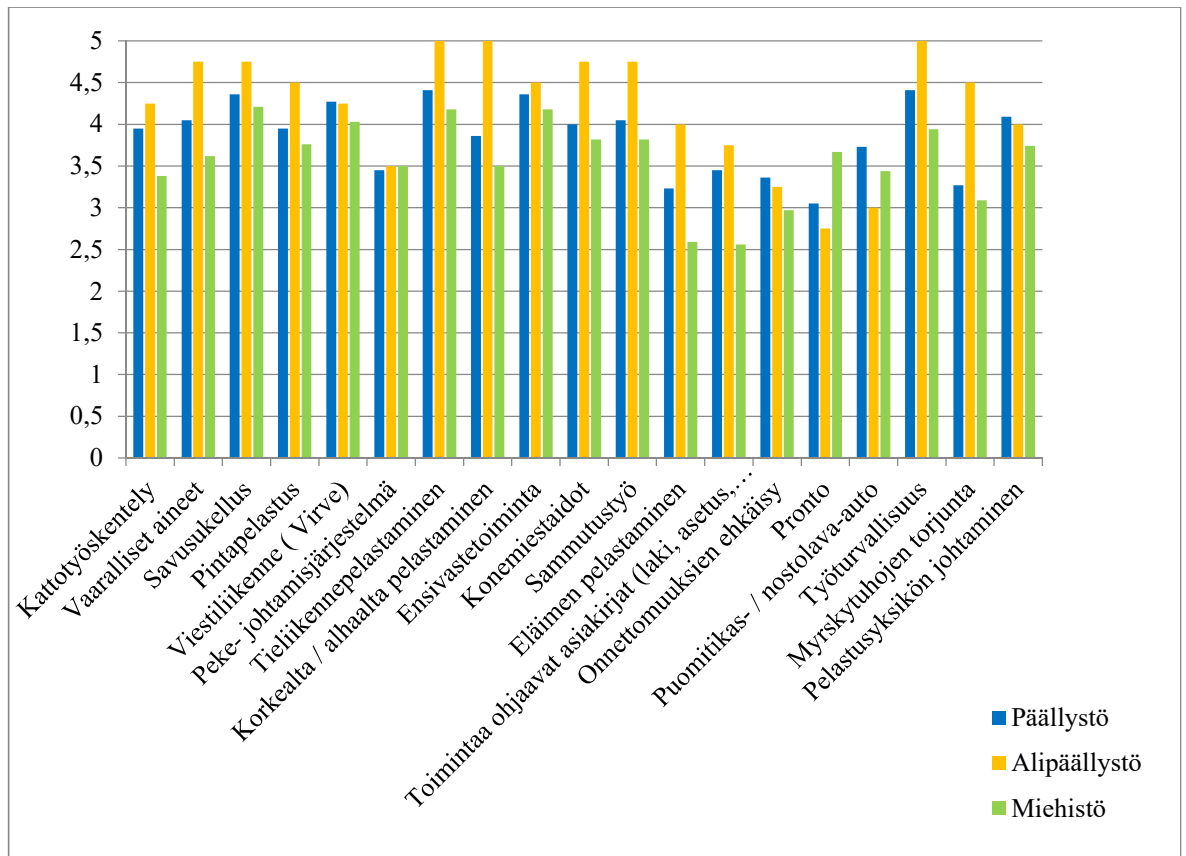
tauksien keskiarvot pääsääntöisesti yli 4 pois lukien seuraavat tehtäväkokonaisuudet, joissa vastauksien keskiarvot jäävät alle 4 tai jopa alle 3:

- Peke- johtamisjärjestelmä
- toimintaa ohjaavat asiakirjat
- onnettomuuksien ehkäisy
- Pronto
- puomitikas / nostolava-auto.

Miehistön vastaukset ovat jakautuneet seuraavalla tavalla. Yli 4 keskiarvon saavat seuraavat tehtäväkokonaisuudet:

- savusukellus
- viestiliikenne (Virve)
- tieliikennepelastaminen
- ensivastetoiminta.

Miehistön vastauksista on nähtävillä, että osa keskiarvoista on jopa alle 3. Nämä osa-alueet ovat eläimen pelastaminen, toimintaa ohjaavat asiakirjat, onnettomuuksien ehkäisy ja Pronto.



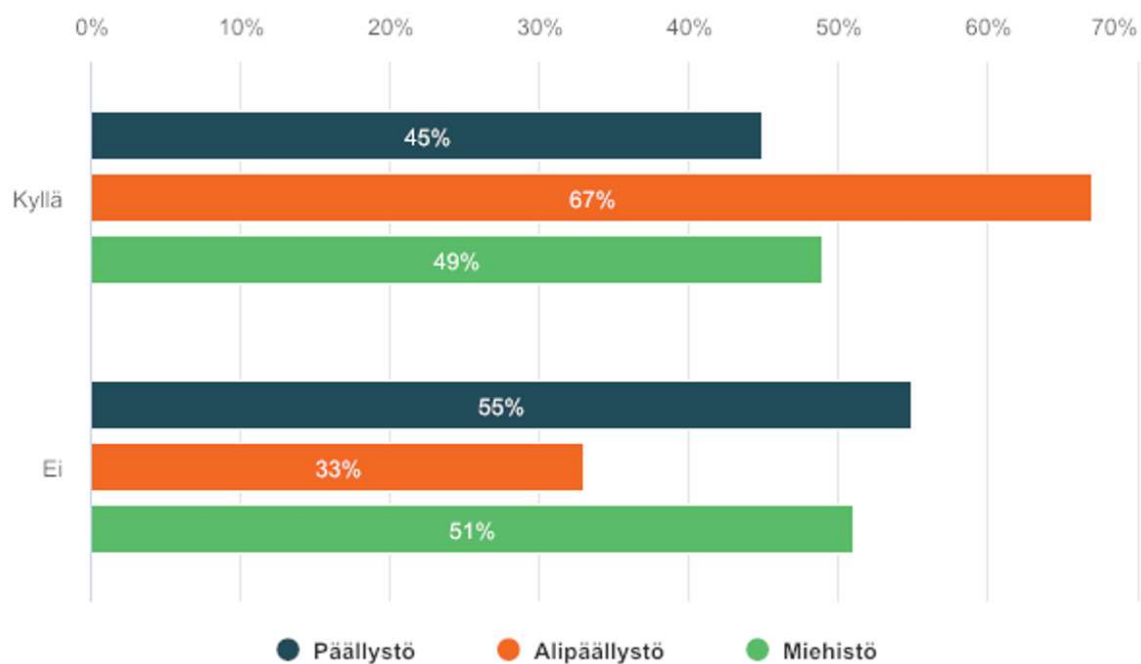
Kuva 13. Painopiste-alueet.



### 7.2.7 Onko miehistölle annettava koulutus määrällisesti riittävää osaamisen ylläpitämiseksi?

Kysymyksessä numero 7 selvitettiin henkilöstön mielipidettä siihen, onko Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella miehistötehtäviin osallistuville henkilöille tarjottava koulutus riittävää määrällisesti. Kysymyksen asettelussa vastausvaihtoehdoiksi annettiin kyllä ja ei. Kysymyksen asettelussa ei annettu mahdollisuutta perustella vastausta.

Vastausten perusteella voidaan todeta kuvasta numero 14, että päällystön ja miehistön mielestä miehistölle annettava koulutus ei ole määrällisesti riittävää. Päällystöstä 55 prosenttia ja 51 prosenttia miehistöstä vastasi kysymykseen ei. Alipäällystöstä 67 prosenttia on sitä mieltä, että koulutus on määrällisesti tällä hetkellä riittävää.

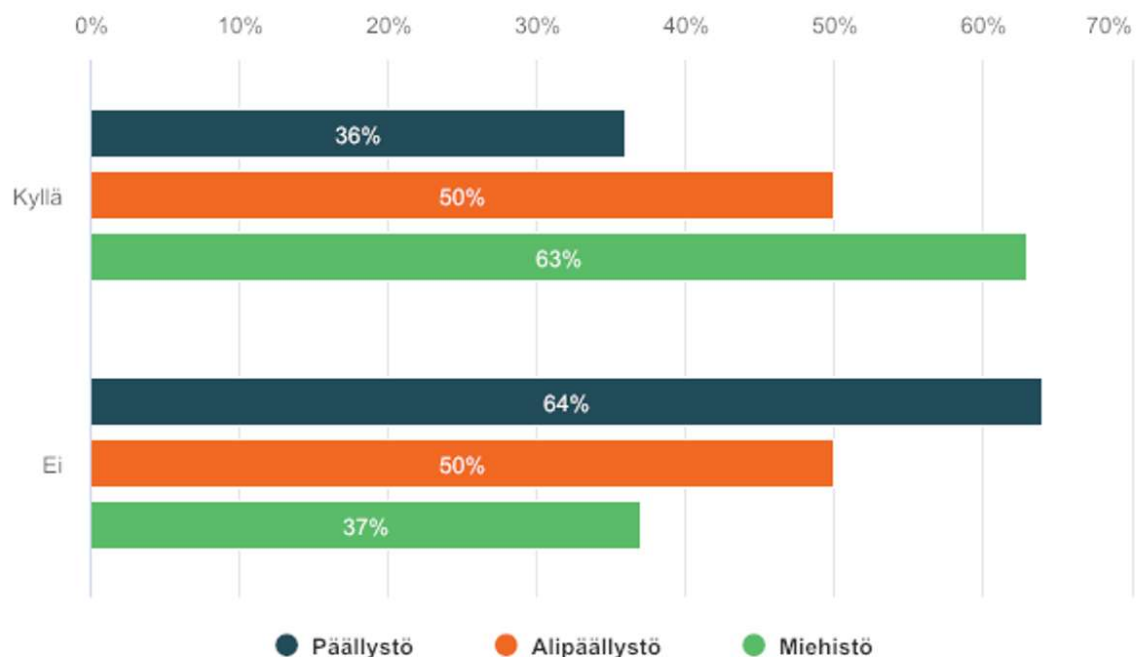


Kuva 14. Määrällinen.

### 7.2.8 Onko miehistölle annettava koulutus laadullisesti riittävää osaamisen ylläpitämiseksi?

Kysymyksessä numero 8 selvitettiin henkilöstön mielipidettä siitä, onko miehistölle tarjottava koulutus laadullisesti riittävää osaamisen ylläpitämiseksi. Kysymyksessä annettiin vastaajille seuraavat vastausvaihtoehdot: KYLLÄ ja EI. Vastauksia ei ollut mahdollista perustella kirjallisesi. Vastauksien jakaumat on esitetty kuvassa numero 15.

Vastauksien perusteella voidaan todeta, että päällystöstä 64 prosenttia, alipäällystöstä 50 prosenttia ja miehistöstä 37 prosenttia on sitä mieltä, että koulutus ei ole riittävän laadukasta osaamisen ylläpitämiseksi. Miehistöstä enemmistö kokee, että koulutus on kuitenkin riittävän laadukasta.



Kuva 15. Laadullinen

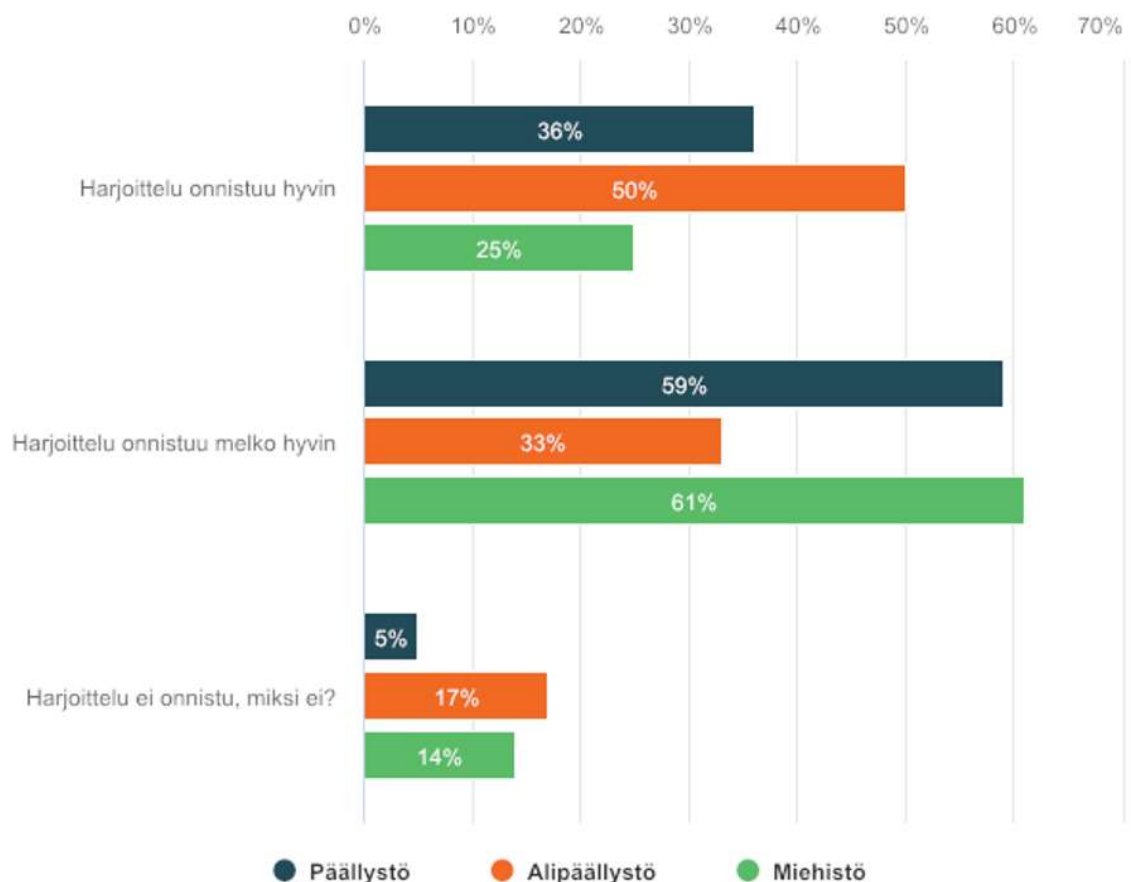
### 7.2.9 Miten harjoittelu ja uusien asioiden opettelu onnistuu työvuorossa?

Kyselytutkimuksen yhdeksännessä kysymyksessä selvitettiin henkilöstön näkemystä siitä, kuinka hyvin uusien asioiden opetteleminen onnistuu työvuorossa. Kyselytutkimuksessa on annettu seuraavat vastausvaihtoehdot: harjoittelu onnistuu hyvin, harjoittelu onnistuu

melko hyvin ja harjoittelu ei onnistu, miksi ei. Viimeisimpänä mainittuun vastausvaihtoehtoon oli mahdollisuus antaa myös kirjallinen perustelu.

Suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että harjoittelu ja uusien asioiden opetteleminen työvuorossa onnistuu hyvin tai melko hyvin. Jopa 86 prosenttia miehistöstä, 95 prosenttia päällystöstä ja 83 prosenttia alipäällystöstä oli tätä mieltä. Loput vastauksista on kertynyt kohtaan ”harjoittelu ei onnistu, miksi ei”.

Alapuolella olevassa taulukossa 6 on esitetty vastaukset, jotka kertyivät kohtaan ”Harjoittelu ei onnistu, miksi ei”. Vastauksista voidaan tulkita, että osa vastaajista on ollut sitä mieltä, että harjoituksia ei ole suunniteltu laadukkaasti tai asioiden opetteleminen ei ole mahdollista, koska paloaseman henkilömäärät ovat vähäisiä. Vastauksista heijastuu myös se, että työaika on rajallinen ja muiden tehtävien suorittaminen vie aikaa harjoittelulta.



Kuva 16. Uusien asioiden opettelu

Taulukko 6. Harjoittelu ei onnistu.

Vastausvaihtoehdot	Perustelut
Harjoittelu ei onnistu, miksi ei?	Työaikaa ei käytetä tarpeeksi asioiden harjoitteluun
Harjoittelu ei onnistu, miksi ei?	Meillä ainakin harjoitusten tarkoitus on kahvin juonti ja juoruilu ensimmäisen 30min, ja päällikkö on sen hyväksynyt. Jos se parantaa henkilökunnan oloa. (henkilöitä ei saa patistaa tekemään töitä kun on osittain harrastus)
Harjoittelu ei onnistu, miksi ei?	Työaikana harjoittelu haasteellista asemilla joissa vain yksi viranhaltija.
Harjoittelu ei onnistu, miksi ei?	Määrällisesti harjoituksia riittävästi, mutta laadullisesti paljon parannettavaa. Harjoitukset vuodesta toiseen samanlaisia, usein yksittäisen työkalun käyttöön liittyviä harjoituksia. Toivoisin enemmän sovellettuja, kokonaisvaltaisia harjoituksia, joissa potilas olisi keskiössä ja useiden työkalujen ja työtapojen käyttöä harjoiteltaisiin kokonaisuutena.
Harjoittelu ei onnistu, miksi ei?	työvuorossa 2 hlö
Harjoittelu ei onnistu, miksi ei?	Sammutusmiesten harjoitusten yhteydessä, joten ei aina työvuorossa.
Harjoittelu ei onnistu, miksi ei?	Huoltotoiminta vie leijonanosan päivä ohjelmasta....

## 8 POHDINTA

Yhteiskunnan ja kansainvälisen toimintaympäristön jatkuva muutos pakottaa myös julkisen sektorin ja pelastustoimen muuttumaan mukana. Uusien uhkien ja riskien syntyminen aiheuttaa muutos- ja kehittämispainetta pelastustoimessa. Edelleen tulipaloja sammutetaan, mutta tulipalojen lisäksi on tullut paljon uusia tehtäviä. Ilmastonmuutos ja sen tuomat lieveilmiöt tunnustetaan yleisesti. Henkilökunnalta vaaditaan osaamista enemmän kuin aikaisemmin. Teknologia tuo mukanaan haasteita, mutta myös mahdollisuuksia.

Henkilöstön osaaminen nostetaan esiin lähes kaikissa juhlapuheissa, strategioissa ja suunnitelmissa. Niin tärkeää kuin henkilöstön osaaminen onkin, on sen arviointi mielestämme pelastusalalla ottamassa vasta ensiaskeleitaan. Tällä hetkellä kaikki osaaminen perustuu olettamukseen, että osataan ja meillä on osaavaa henkilökuntaa. Eräs korkeassa asemassa oleva pelastusalan henkilö viittasi kyseiseen asiaan päällystööpiskelijoille pitämässään esityksessä, toki hieman provosoiden, että pelastustoimen ainoa mitattu toimintakyky on leuanveto. Tämän opinnäytetyön yksi tarkoitus oli herättää henkilökuntaa ajattelemaan osaamista ja miettimään asioita. Tässä on virallisen ja epävirallisen palautteen perusteella onnistuttu.

Pelastusalalle on perinteisesti hakeutunut fyysisesti hyvässä kunnossa olevia henkilöitä, ja siten fyysisiä ominaisuuksia on alalla seurattu ja valvottu hyvin. Perustaitojen hallinnan varmistaminen on jäänyt työvuoro- ja viikkoharjoittelun varaan. Harjoituksiin jokainen osallistuu omalla panoksellaan ja ottaa harjoituksesta irti sen, minkä kokee tarpeelliseksi. Varsinainen osaamisen arviointi jää kuitenkin suorittamatta. Tiedetään, että se mitä ei pystytä mittaamaan tai arvioimaan, ei sitä pysty oikein kehittämään.

Pelastusopiston vanhempi opettaja Kari Kinnunen kysyi jo vuonna 2001 ensimmäisen kerran hyvän kysymyksen liikuntakasvatuksen tunnilla. Kinnusta mukaillen ”Juoksijat testataan juoksemalla, uimarit uimalla, mutta miten palomiehet pitäisi testata?” Hän toisti saman kysymyksen myös vuosina 2006 ja 2018. Seitsemäntoista vuoden aikana tämä asia ei ole kehittynyt mihinkään. Tällä opinnäytetyöllä pyrimme ottamaan ensimmäiset askeleet Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen kohdalla siihen suuntaan, jolla Kinnusen esittämä kysymys jäisi historiaan.

## 8.1 Tulosten pohdinta

Opinnäytetyölle asetettiin tavoitteet yhteistyössä työn tilaajan Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen kanssa työn suunnitteluvaiheessa. Työn tavoitteena oli kerätä henkilökunnalta selvät ja ennen kaikkea käytännön läheiset vastaukset miehistön osaamisen arviointiin suhtautumisesta ja sen tarpeellisuudesta. Tutkimukseen valittiin kysymykset siten, että edellä mainitut tavoitteet täytettäisiin mahdollisimman tehokkaasti. Tutkimus toimitettiin Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vakituiselle henkilökunnalle ja tutkimukseen vastausprosentiksi saatiin 55,8. Vastausprosentti yllätti opinnäytetyön laatijat positiivisesti. Ennen kyselyn lähettämistä arvioimme, että vastausprosentti jää vähäseiksi, koska kysely toimitettiin henkilökunnalle lomakautena ja osaamisen arvioitiin ei yleisesti ole suhtauduttu kovin positiivisesti.

Tutkimuksen tulokset yllättivät niin vastauksien lukumäärän kuin myös sisällön puolesta tutkimuksen tekijät. Vastauksissa oli odotetusti paljon vaihtelua vastaajan virka-aseman mukaan. Vastauksissa pyrittiin erottamaan päällystön, alipäällystön ja miehistön mielipide, jotta tarkempi kuva virka-asemittain voitaisiin selvittää. Tämä tavoite saavutettiin täydellisesti.

Vastauksien perusteella miehistön osaamisen arviointi tulisi käynnistää Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella. Vastauksissa korostuu se, että osaaminen nähdään nykyään entistä tärkeämpänä voimavarana fyysisten ominaisuuksien rinnalla. Miehistön osaamisen arviointi tulisi lähtökohtaisesti suorittaa 5 vuoden välein ja sen tulisi sisältää sekä itsearviointilomakkeen kuin myös näyttökokeen. Tutkimuksessa selvitettiin painopisteet, jotka osaamisen kartoituksen tulisi vähintäänkin sisältää. Ajattelimme ennen tulosten läpikäymistä, että päällystön ja miehistön näkemyserot voivat olla merkittäviä. Voimme kuitenkin positiivisesti todeta, että painopistealueet ovat lähtökohtaisesti samat riippumatta henkilöiden virka-asemasta.

Miehistön nykyinen harjoittelun määrää ja laatua koskevat vastaukset olivat osittain arvatavissa jo ennen vastauksien kirjaamista. Alipäällystön mielipide harjoittelun riittävydestä oli kuitenkin poikkeava. Alipäällystö näkee, että harjoittelu on nykyään jo riittävällä tasolla, vaikka harjoittelun laadussa on parannettavaa. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alu-

eella on useita paloasemia, joissa vakituisen henkilökunnan lukumäärä on pieni, ja tästä syystä harjoittelun käytännön toteuttaminen voi olla haasteellista joko määrällisesti tai laadullisesti tarkasteltuna.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen henkilökunnan vastaukset tukevat loistavasti niitä tavoitteita, jotka asetettiin opinnäytetyölle. Opinnäytetyö on ensiaskel osaamisen arvioinnin käynnistämiseksi miehistön osalta, joten tästä näkökulmasta tarkasteltuna, on jatkotoimenpiteitä tämän työn pohjalta tehokasta alkaa suunnittelemaan. Opinnäytetyö toimii ”jään murtajana” miehistön osaamisen arvioinnille ja lähtölaukaisuna osaamisen kehittämiseksi.

Kuten edellisessä kappaleessa todettiin, ei tämäkään opinnäytetyö ole täydellinen. Tutkimuskysymykset olisivat voineet olla tarkempia ja kysely olisi voitu toimittaa myös Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspuolen henkilöstölle ja tätä kautta vastausmäärät olisivat olleet suurempia. Webropol-kyselyssä havaittiin muutamia virheitä, ja tästä syystä kaikki kirjallisesti annetut vastaukset eivät ole kirjautuneet vastausprosentteihin. Vastaukset ovat kuitenkin riittävän tarkkoja pääsuuntien selvittämiseksi.

## 8.2 Tutkimuksen hyödynnettävyyden arviointi

Kun pohdimme opinnäytetyöllemme aihetta, tärkein kriteeri oli, että työmme palvelee työelämää mahdollisimman hyvin. Tutkimuksen tekeminen vain tutkimisen vuoksi ei mielestämme ole järkevää. Tämän tutkimuksen aiheen ja sen sisällön sekä tavoitteen asetimme yhdessä Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen kanssa, joka on myös työn tilaaja. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos on pilotoinut aikaisemmin päällystön osaamisen arviointia ja aiheen laajentaminen myös miehistöä koskevaksi nähtiin tarpeelliseksi.

Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin hyvin ja tutkimuksen perusteella saatiin tieto henkilökunnan suhtautumisesta miehistön osaamisen arvioinnin käynnistämiseen Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella. Tutkimuksen perusteella tarkentunut tilannekuva antaa työn tilaajalle selvät suuntaviivat lähteä kehittämään varsinaista osaamiskartoitusta. Tutkimus toimi myös tietynlaisena kuulemistilaisuutena ja ”ylipaineventtiilinä” henkilöstölle. Tutkimus on jo tekovaiheessa hyödyttänyt työyhteisöä. Opinnäytetyö palvelee työelämää ja antaa työn tilaajalle ne vastaukset, joita ollaan työllä tavoiteltu.

### 8.3 Ehdotus jatkotoimenpiteistä

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos saa opinnäytetyön tuloksena tietoa henkilökunnan näkemyksestä siitä, kuinka henkilöstö suhtautuu miehistön osaamiskartoituksen aloittamiseen ja kuinka kartoitus toivottaisiin toteutettavaksi. Jatkotoimenpiteistä ei tässä vaiheessa opinnäytetyötä ole ollut vielä päätöstä. Ehdotuksemme on, että pelastuslaitoksella perustettaisiin erillinen työryhmä pohtimaan kartoitusta ja kartoituksen toteuttamista käytännössä opinnäytetyön vastauksien pohjalta.

Työryhmään nimettäisiin eri työntekijäryhmistä edustajia. Tällä tavalla saataisiin valtava voimavara käyttöön, kun työntekijät pääsevät itse tekemään ja kehittämään arviointia. Tarvittaessa voidaan perustaa myös alatyöryhmiä, jotka keskittyvät vain tiettyyn osa-alueeseen. Osaamisen varmistamiseksi voidaan työryhmissä laatia erillisiä arviointilomakkeita niille tehtäväkokonaisuuksille, jotka ovat opinnäytetyön vastauksissa nousseet esille.

Vaihtoehtoisesti Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos voisi tarjota tämän tutkimuksen pohjalle rakennettua jatkohanketta, joka sisältäisi varsinaisen arviointiaineiston tekemisen. Tällainen jatkohanke sopisi hyvin jollekin päällystötutkintoa suorittavalle opinnäytetyöaiheeksi. Tulevaisuudessa Pelastusopisto valtakunnallisena toimijana ja kehittäjänä voisi laatia menetelmän, jonka avulla miehistön osaaminen varmistetaan nyt ja tulevaisuudessa.

### 8.4 Oma oppiminen

Opinnäytetyö tekeminen on ollut pitkä ja haastava, mutta myös mielenkiintoinen projekti. Opinnäytetyö on aloitettu jo vuoden 2018 loppupuolella. Työn avulla olemme saaneet hyvän kuvan Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen henkilökunnan mielipiteistä ja näkemyksestä siitä, kuinka asiat tulisi huomioida ja miten asiat tulisi viedä läpi työyhteisössä. Työn tekeminen on opettanut molemmalle kirjoittajalle yhteistyön tärkeyttä ja suunnitelmallisuutta. Teorian kirjoittaminen oli tämän opinnäytetyön haastavin vaihe. Kirjastoissa on paljon johtamiseen ja osaamiseen liittyvää aineistoa, mutta se on pitkälti kirjoitettu yritysmaailmaa koskien. Kaikki yritysmaailmaan rakennetut keinot eivät suoraan toimi julkisella puolella, siihen on useita syitä lähtien organisaatioiden rakenteista ja perustehtävistä.



Opinnäytetyön aiheen rajausta asetti haasteita, koska työ meinasi väistämättä kasvaa liian suureksi. Aihe saatiin kuitenkin rajattua ohjaavien opettajien avustuksella ja täten laadittiin hyvät raamit työlle. Työn aihe on arka ja herätti paljon keskustelua työyhteisössä, koska työssä pureuduttiin sellaiselle osa-alueelle, joka on aina saanut olla turvassa koko pelastuslaitoksen olemassa olon ajan. Työtä kirjoittaessa havaitsimme, kuinka hyvin pelastuslaitoksen henkilökunta loppujen lopuksi ottivat muutosehdotuksen vastaan ja kuinka positiivisesti miehistön edustajat näkivät asian.

Työn aiheen tärkeyttä korostettiin monessa eri keskustelussa ja työntekijät olivat kiitollisia, että he ovat saaneet vaikuttaa mahdollisesti tulevaan muutokseen ja heidän mielipidettään on kuultu. Tämän ansiosta olemme oppineet, että muutoksen läpivieminen työyhteisössä edellyttää pelastuslaitoksen kaltaisessa toimintaympäristössä enemmän keskustelua ja osallistavaa kehitystyötä kuin ylhäältä annettuja määräyksiä.

Opiskelun ohella olemme olleet koko ajan töissä. Opiskelun, työn ja perheen yhteensovittaminen on vaatinut ponnisteluja. Tämän opinnäytetyön aikana olemme joutuneet tekemään työsuunnitelmia ja oppineet aikatauluttamaan omaa tekemistä, koska opinnäytetyö on laadittu virkatyön ohessa iltatyönä. Parityönä tehty opinnäytetyö on myös opettanut, että samasta asiasta tekijöillä on erilainen näkemys, emme ajattele kaikista asioista samalla tavalla. Yhteisen näkemyksen saavuttaminen on vaatinut yhteistyö- ja sopeutumiskykyä kummaltakin osapuolelta. Opinnäytetyösuunnitelman mukaisessa aikataulussa emme aivan pysyneet, mutta siihen vaikutti monen asian summa.

## LÄHTEET

Aaltonen, A ja Wilenius, M. 2002. *Osaamisen ennakointi- pidemmälle tulevaisuuteen, syvemmälle osaamiseen*. Edita Prima Oy. Helsinki.

Deloitte. 2017. *Pelastustoimen toimintaympäristön kuvaus – loppuraportti*. WWW-dokumentti.

[http://www.pelastustoimi.fi/download/74969\\_Pelastustoimen\\_toimintaympariston\\_kuvaus\\_-\\_loppuraportti\\_FI\\_2017.pdf?1617c84d1222d688](http://www.pelastustoimi.fi/download/74969_Pelastustoimen_toimintaympariston_kuvaus_-_loppuraportti_FI_2017.pdf?1617c84d1222d688). 3.10.2019.

Etelä-Pohjanmaan liitto. 2019. *Etelä-Pohjanmaan väkiluku*. WWW-dokumentti.

<https://www.epliitto.fi/vakiluku>, 28.5.2019.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos pelastustoiminnan vuositilastot 2018. PowerPoint-esitys.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos, Palvelutasopäätös 2017 – 2018.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen yhteistoimintasopimus.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos –liikelaitos johtosääntö

Etelä-Pohjanmaan alueellinen riskiarvio. 2018. WWW-dokumentti.

<https://intermin.fi/documents/1410869/12562948/Etelä-Pohjanmaa.pdf/b7cf3cfd-9275-95c4-868a-17f495b89f27/Etelä-Pohjanmaa.pdf.pdf>, 4.6.2019.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2004. *Tutki ja kirjoita*. 10., osin uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Hätönen, H. 2011. *Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II*. Edita Prima Oy. Helsinki.

Juuti, A ja Vuorela, A. 2002. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Ps-kustannus. Jyväskylä.

Jyväskylän yliopisto. Ei päiväystä. *Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali*. WWW-dokumentti. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto>. 27.12.2019.

Kamensky, M. 2015. *Menestyksen timantti*. Talentum Media Oy. Helsinki

Kauranen, K. 2011. *Motoriikan säätely ja motorinen oppiminen*. Tammerprint Oy. Tampere

Kirjavainen, P ja Laakso-Manninen, R. 2000. *Strategisen osaamisen johtaminen*. Oy Edita Ab. Helsinki.

Mattila, P. 2008. *Otollinen tilaisuus Miten tarttua muutokseen*. Talentum Media Oy. Keuruu.

Ojansalo, K., Moilanen, T. ja Ritalahti, J. 2015. *Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Otala, L. 2008. *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu*. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Pelastuslaki 379/2011.

Pelastusopisto. 2019. *Pelastajan koulutusohjelma, Pelastajakurssi 110 – 113*. WWW-dokumentti.

[https://www.pelastusopisto.fi/wpcontent/uploads/OPS\\_Pelastaja110113\\_hyvaeksyty\\_23012019.pdf](https://www.pelastusopisto.fi/wpcontent/uploads/OPS_Pelastaja110113_hyvaeksyty_23012019.pdf) 5.6.2019.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto*. WWW-julkaisu. [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_1.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_1.html) 12.9.2019.

Saukkonen, P. (toim.) Ei päiväystä. *Tutkimusongelma ja tutkimuskysymys*. WWW-dokumentti. Helsingin yliopisto  
<https://www.mv.helsinki.fi/home/jmykkane/tutkielma/Tutkimusongelma.html> 12.9.2019.

Sisäministeriön julkaisu 18/2016. *Turvallinen ja kriisinkestävä Suomi – pelastustoimen strategia vuoteen 2025.*

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. 2014. *Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön opetussuunnitelma.*

Sydänmaanlakka, P. 2007. *Älykäs organisaatio.* Talentum Media Oy. Helsinki.

Virtanen, P., Stenvall, J. *Julkinen johtaminen.* 2., uudistettu painos. Tietosanoma Oy. Helsinki.

## LIITTEET

### Liite 1. Tutkimuskysymykset



**PELASTUSOPISTO**

## **Tutkimus miehistön osaamisen arvioinnin tarpeesta Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa**

Arvoisa Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen työntekijä. Opiskelemme Poliisiammattikorkeakoulussa/ Pelastusopistossa Pelastusalan päällystötutkintoa (AMK). Opiskeluun liittyen suoritamme opinnäytetyötä, joka koskee Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen miehistön osaamisen arvioinnin tarpeellisuutta.

Tämän tutkimuksen avulla selvitetään miehistön osaamisen arvioinnin tarpeellisuutta, painopisteitä ja toteuttamistapaa. Valtakunnallisten hankkeiden avulla on jo päällystön ja alipäällystön osaamisen arviointi käynnistetty, mutta miehistön osalta arviointi puuttuu. Miehistö suorittaa vuosittain fyysiset testit, mutta onko se riittävä tapa osoittaa palomiehen ammattitaito?

Tämä Webropol-kysely on lähetetty kaikille Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen päätoimisille työntekijöille. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa muutaman minuutin. Tutkimuksen vastaukset antavat ne lähtökohdat, joiden pohjalta mahdollinen arviointi olisi tulevaisuudessa toteutettavissa. Vastaukset käsitellään anonymieinä.

On hyvä muistuttaa, että osaamisen arvioinnilla ei olla rakentamassa uutta testiä, eikä se ole millään tavalla karsiva. Osaamisen arviointi on työkalu, jolla työnantaja, esimiehet ja työntekijät saavat tietoa osaamisen tasosta ja kehittämistarpeista. Mikäli osaamisen arviointi tuo esiin merkittäviä puutteita joillakin osa-alueilla, pystyy niihin työnantaja reagoimaan.

Vastaamalla kyselyyn suostun siihen, että tutkimuksen tekijät voivat käyttää tämän tutkimuksen tuloksia myös myöhemmin tehtävissä tutkimuksissa.

Kiitos vastauksestasi!

Turo Kalliomaa  
Mika Nyysölä

## Tutkimus miehistön osaamisen arvioinnin tarpeesta Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa

1. Kuinka kauan olet työskennellyt pelastusalalla?

- ☐ 0 - 5 vuotta
- ☐ 5 - 10 vuotta
- ☐ 10 - 15 vuotta
- ☐ yli 15 vuotta

2. Missä tehtävässä työskentelet nykyisin?

- ☐ Päälystö
- ☐ Alipäälystö
- ☐ Miehistö

3. Onko mielestäsi osaamisen arviointia tarpeellista suorittaa miehistötehtäviä tekevien osalta?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Perustele:

4. Kuinka usein mielestäsi miehistöä koskevaa osaamisen arviointia tulisi tehdä?

- ☐ Vuosittain
- ☐ Joka toinen vuosi
- ☐ Joka kolmas vuosi
- ☐ Harvemmin, kuinka usein?
- ☐ Ei lainkaan, perustele:

**5. Millä tavalla osaamisen arviointi tulisi suorittaa?**

- ☐ Itsearviointilomake
- ☐ Osaamisen näyttö käytännössä
- ☐ Itsearviointilomake ja osaamisen näyttö käytännössä
- ☐ Ei lainkaan, perustele:

**6. Mitä asioita osaamisen arvioinnissa tulisi arvioida? 1=Ei tärkeä, 5=Todella tärkeä**

	1	2	3	4	5
Kattotyöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaaralliset aineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savusukellus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pintapelastus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestiliikenne (Virve)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PEKE-johtamisjärjestelmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieliikennepelastaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korkealta / alhaalta pelastaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensivastetoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konemiestaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sammutustyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläimen pelastaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintaa ohjaavat asiakirjat (laki, asetus, palvelutasopäätös, johtosäntö jne...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnettomuuksien ehkäisy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pronto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puomitikas- / nostolava-auto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myrskytuhojen torjunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastusyksikön johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**7. Onko miehistölle annettava koulutus määrällisesti riittävää osaamisen ylläpitämiseksi?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**8. Onko miehistölle annettava koulutus laadullisesti riittävää osaamisen ylläpitämiseksi?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**9. Miten harjoittelu ja uusien asioiden opettelu onnistuu työvuorossa?**

- ☐ Harjoittelu onnistuu hyvin
- ☐ Harjoittelu onnistuu melko hyvin
- ☐ Harjoittelu ei onnistu, miksi ei?

Edellinen

Lähetä